جامعة اليرموك

كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية

قسم الاقتصاد



رسالة ماجستير بعنوان

إنتاجية المرأة و مشاركتها في القوى العاملة في الأردن

Women Productivity and Participation in Labor Force in Jordan

إعداد الطالب

بلال عقلة رشيد البطاينة

الرقم الجامعي

2009310011

إشراف الدكتور

عبد الباسط عبدالله عثامنة

الفصل الدراسي الاول

2013-2012

لجنـة المناقشـة

انتاجية المرأة و مشاركتها في القوى العاملة في الاردن

إعــــداد الطالب

بلال عقلة رشيد البطاينة

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية في تخصص الاقتصاد في جامعة اليرموك، إربد، الأردن

وافـق عليـهـا

د. عبد الباسط عبدالله محمد عثامنة.. مشرفاً رئيساً

دكتور في اقتصاديات العمل، جامعة اليرموك

د. موسى عقيل محمد الروابدة .... عضـواً

دكتور في اقتصاديات العمل، جامعة اليرموك

د. زياد محمد سالم زريقات ....عضـواً

دكتور في المالية العامة، جامعة اليرموك

تاريخ مناقشة الرسالة

23 / 12 / 2012م

الإهداء

إلى والدي ووالدتي أطال الله في عمرهما ...

إلى الأخ الدكتور ماجد و الأخت العزيزة أم ملك...

إلى ا الاهل و الاقارب ، إخواني و أخواتي....

الى الزملاء في قسم الإقتصاد .....

إلى الأصدقاء (محمد جمال بطاينة، مصطفى قرقز، عمر بطاينة) ......

أهدي ثمرة هذا الجهد

الباحث

بلال بطاينة

الشكر والتقدير

الحمد لله رب العالمين الذي أعانني ووفقني على إتمام هذا العمل فهو خير معين.

أتقدم بخالص الشكر والتقدير والامتنان إلى الدكتور عبد الباسط العثامنة لتفضله بالإشراف على هذا العمل وحرصه الكبير على إتمامه فقد كان موجهاً ومعلماً وناصحاً ، فله كل التقدير.

كما أتقدم بجزيل الشكر والامتنان والتقدير إلى السادة أعضاء لجنة المناقشة الذين تحملوا عناء قراءة هذا العمل ومراجعته وتصويبه.

وشكر خاص لجميع أعضاء الهيئة التدريسية في قسم الاقتصاد في جامعة اليرموك .

كما أتقدم بالشكر الخالص إلى كل من وقف إلى جانبي وساعدني على إتمام هذا العمل.

الباحث

بلال بطاينة

قائمة المحتويات

قائمة الجداول

قائمة الأشكال

الملخص

هدفت هذه الدراسة إلى قياس إنتاجية ومشاركة المرأة في سوق العمل الأردني باستخدام بيانات السلاسل الزمنية خلال الفترة الزمنية (2010،1970) ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطوير نموذج قياسي كلي آلي لقياس إنتاجية المرأة، وباستخدام طريقة المربعات الصغرى الاعتيادية على مرحلتين، توصلت الدراسة إلى تدني إنتاجية المرأة في الاقتصاد الأردني وقطاعاته الاقتصادية مقارنة بإنتاجية الرجل ،باستثناء قطاع الخدمات التي فاقت إنتاجية المرأة إنتاجية الرجل.

أما فيما يتعلق في مشاركة المرأة في سوق العمل الأردني فقد تبين أن مشاركة المرأة كانت أقل مما كانت عليه مشاركة الرجل، ويعود ذلك لكل من العوامل الاجتماعية والاقتصادية.

و أوصت الدراسة بالتركيز على توظيف النساء في القطاع الخدمي نظرا لإنتاجيتها المرتفعة في هذا القطاع.

Abstract

This study aims at measuring women’s productivity and their participation in the Jordanian labor market using time series data over the period of (1970-2010)to accomplish this objective, developed Simultaneous macro Econometric model and tested using two-stage least squares method.

The result shows that women’s productivity is lower than that of men at both economic and sectoral level except that of service sector, where the productivity is found to be higher for women than for men.

With respect to women participation in labor market ,the study reveals that their participation lower than that of men, however differs depend on the economic sector that they are working in.

The study recommended focusing on women's employment in the service sector because of its high productivity in this sector.

الفصل الأول

خلفية الدراسة وأهميتها

1-1 المقدمة:

تعتبر المشاركة الاقتصادية للمرأة عنصرا هاما لتحقيق تكافؤ الفرص و تحسين القدرات لديها، لذا أصبحت من القضايا الهامة في سوق العمل الأردني، حيث أن ممارسة المرأة لدورها الطبيعي في كافة الجوانب الاقتصادية و الاجتماعية و السياسية سيلعب دورا هاما في تمكين المرأة و تفعيل دورها في المجتمع، حيث يمثل وضع المرأة في المجتمع أحد المعايير الأساسية لقياس مدى تقدمه باعتبارها تمثل نصف المجتمع، فلا يمكن تصور مجتمع في العصر الحالي يسير بخطى التقدم والعلم والتكنولوجيا تاركًا خلفه نصفه في حالة من التخلف، وعلى هذا الأساس فإن تقدم المجتمعات يعتمد بصفة عامة وفي جانب أساسي منه على مدى تقدم المرأة ومتابعتها المسيرة جنبًا إلى جنب مع الرجل، باعتبارها تشكل موردًا بشريًا هامًا مساويًا لأهمية الرجل، حيث أصبحت قضايا المرأة جزءًا لا يتجزأ عن القضايا السياسية و الاقتصادية الكبرى العالمية مثل قضايا العولمة و الديمقراطية والتنمية وحقوق الإنسان، وقد باتت قضية النهوض بالمرأة والارتقاء بوضعها إلى مستوى المكانة التي تستحقها باعتبارها عنصرًا فاعلا وشريكًا كاملا في التنمية وتقدم المجتمع واحدة من أهم القضايا المعاصرة التي ما زالت تشغل بال المفكرين والحكومات والمؤسسات والهيئات الدولية، فقد تضمنت وثائق المؤتمرات العالمية للمرأة توصيات وخطط عمل غطت كافة قضايا المرأة و أصدرت إعلانات مبادئ خاصة بها لتلتزم فيها المجتمعات والهيئات للدول من أجل النهوض بهذا النصف من البشرية والعمل على تنمية وتحقيق المساواة والعدل له بجميع الطرق و الأساليب المتاحة بما في ذلك التخطيط ووضع السياسات وإعداد البرامج الخاصة ومتابعة تنفيذها.

1-2 مشكلة الدراسة:

من المؤشرات الايجابية لمستوى تعليم المرأة الأردنية، أن نسب التعليم لها في مراحله المختلفة في تزايد مستمر، إذ أن نسبة الإناث المتعلمات تساوي أو تزيد عن نسبة المتعلمين من الذكور خصوصا في المراحل التعليمية الجامعية، و بالرغم من تساوي المؤهلات العلمية لكلا الجنسين إلا أن مشاركة المرأة في سوق العمل الأردني متدنية، إذ أن هناك فجوة كبيرة في نسبة المشاركة في القوى العاملة بين الذكور و الإناث، حيث تؤدي المشاركة الاقتصادية المتدنية في سوق العمل إلى ارتفاع معدلات البطالة بين الإناث، و لا شك أن تدني مستوى المشاركة النسائية في سوق العمل وارتفاع نسبة البطالة في صفوف الحاصلات على مستويات تعليمية عالية، وانحسار مشاركتهن في أسواق عمل معينة، يستدعي ضرورة الوقوف أمام هذه الظاهرة من أجل معرفة العوامل التي تقف وراء تدني هذه المشاركة ومعرفة المتطلبات اللازمة لها.

1-3 أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى مايلي:-

1- محاولة قياس إنتاجية المرأة في الاقتصاد الأردني بشكل عام وفي القطاعات الاقتصادية الأربعة الرئيسية، (الزراعة والصناعة والإنشاءات والخدمات) بشكل خاص.

2- محاولة قياس الإنتاجية الحدية للمرأة في الاقتصاد الأردني بشكل عام وفي القطاعات الاقتصادية الأربعة الرئيسية، (الزراعة والصناعة والإنشاءات والخدمات) بشكل خاص.

3- تحليل واقع مشاركة المرأة الأردنية في سوق العمل و مقارنته بمشاركة الرجل.

4- معرفة مدى وجود فرق في الإنتاجية بسبب الاختلاف في النوع الاجتماعي، وبالتالي توضيح أسباب التفاوت إن وجدت، وذلك على المستوى الاقتصادي ككل و أيضا على المستوى القطاعي.

1-4 أهمية الدراسة:

تنبع أهمية الدراسة في أنها تتناول موضوعاً حيوياً يتعلق بالمرأة الأردنية العاملة، يحاول الباحث من خلاله قياس إنتاجية المرأة الأردنية في الاقتصاد و كذلك في القطاعات الاقتصادية، حيث تعتبر الإنتاجية من أهم العناصر التي يقوم عليها النمو الاقتصادي، إذ أن إنخفاض الإنتاجية ينعكس على الاقتصاد بمشاكل كثيرة ، منها البطالة و تراجع الدخل القومي و التضخم، فبات من المهم قياس إنتاجية المرأة الأردنية كونها احد عناصر الإنتاج في سوق العمل الأردني، كما و تكمن أهمية الدراسة في إلقاء الضوء على العوامل التي تحدد مشاركة المرأة و انخراطها في سوق العمل، وبالتالي التأثير على إنتاجيتها من خلال ما يدفع لها من أجور ورواتب، بالإضافة إلى العوامل الاقتصادية الكلية الأخرى في الاقتصاد الوطني، كرأس المال و الاستثمار و الناتج المحلي الإجمالي.

كما تكتسب الدراسة أهمية أخرى كونها وبحسب إطلاع الباحث الدراسة الأولى على مستوى الاقتصاد الأردني التي تحاول تقدير إنتاجية المرأة على المستوى الكلي، مثلما تحاول تقدير إنتاجية المرأة على المستوى القطاعي.

1-5 مساهمة الدراسة:

تتميز هذه الدراسة عن غيرها من الدراسات التي تبحث في مشاركة المرأة الاقتصادية، في اعتمادها على بيانات السلاسل الزمنية للمتغيرات الكلية (الأجور، العمالة، رأس المال وغيرها)، لقياس إنتاجية المرأة الأردنية في سوق العمل الأردني على مستوى الاقتصاد ككل، و كذلك على المستوى القطاعي (الصناعي، الزراعي، الإنشاءات، الخدمات) و هي و بحسب علم الباحث الدراسة الأولى من نوعها التي تطرقت لقياس إنتاجية المرأة في الأردن باستخدام السلاسل الزمنية و البيانات الاقتصادية الكلية.

6-1 فرضيات الدراسة:

تنطلق هذه الدراسة في فرضية أساسية مفادها:

"عدم وجود أية فروقات ذات دلالة إحصائية بين إنتاجية الرجل وإنتاجية المرأة في سوق العمل الأردنية"، وذلك على مستوى:

- **الاقتصاد الأردني.**
- **القطاع الزراعي.**
- **القطاع الصناعي.**
- **قطاع الإنشاءات.**
- **قطاع الخدمات.**

7-1 مصادر بيانات الدراسة

لقد تم استخدام بيانات سنوية لكل من المتغيرات التالية : الناتج المحلي الإجمالي و الاستثمار الحقيقي (التكوين الرأسمالي الثابت) و التكوين الرأسمالي الصافي الإجمالي من البيانات الإحصائية السنوية للبنك المركزي الأردني. وبالنسبة لمتوسط الأجور الشهرية للذكور و الإناث في الاقتصاد ككل و في القطاعات الاقتصادية فقد تم الحصول عليها من دائرة الإحصاءات العامة (مسح العمالة و البطالة) من أعداد مختلفة، أما أعداد المشتغلين بأجر من ذكور و إناث في القطاعات الاقتصادية فقد تم الحصول عليها كنسب مئوية سنوية من بيانات البنك الدولي، و احتسبت هذه التعدادات بناء على بيانات التقارير السنوية لوزارة العمل.

1-8 تسلسل الدراسة:

سيتم تناول موضوع الدراسة في خمسة فصول مترابطة على النحو التالي:

- **الفصل الأول** : يحتوي هذا الفصل على عرض المقدمة, منهجية الدراسة, أهداف الدراسة, فرضية الدراسة, مشكلة الدراسة و مساهمة الدراسة و ما يميزها عن غيرها من الدراسات.
- **الفصل الثاني** : ويشمل هذا الفصل على مفهوم الإنتاجية و كيفية حسابها و مشكلات حسابها ، كما و يحتوي على عرض لطبيعة و مشاركتها الاقتصادية من الناحية النظرية .
- **الفصل الثالث** : ويتضمن عرض لمشاركة المرأة الأردنية في الاقتصاد الأردني وقطاعاته (الصناعي، الزراعي، الخدمات، الإنشاءات)، كما و يتضمن عرض مختصر لواقع سوق العمل الأردني، و مستويات التعليم و الأجور للمرأة الأردنية.
- **الفصل الرابع** : قياس إنتاجية المرأة في سوق العمل الأردني على المستوى الاقتصادي ككل و على المستوى القطاعي.
- **الفصل الخامس** : يتضمن عرض تفصيلي للنتائج و التوصيات التي خلصت إليها الدراسة.

الفصل الثاني

الإطار النظري و الدراسات السابقة

2-1 المقدمة:

ينقسم هذا الفصل من الدراسة إلى جزأين، حيث يبحث الجزء الأول منه في الإنتاجية و مفهومها و طرق قياسها، و المشكلات المتعلقة بقياس الإنتاجية ، حيث تعتبر أهمية الإنتاجية من أهمية النمو الإقتصادي كهدف محوري للسياسات الاقتصادية، و تعتبر أيضا بشقيها الجزئي و الكلي أهم مصادر النمو الإقتصادي في العالم خلال الحقب الثلاث الماضية. أما بالنسبة للدول العربية ، فتكتسب الإنتاجية أهمية خاصة لكون الارتقاء بها يمثل احد أهم التحديات التي تواجه مسيرة التنمية الاقتصادية على مستويي الاقتصاد الكلي و الاقتصاد الجزئي في المنطقة العربية.

و الجزء الثاني يبحث في طبيعة المرأة العربية المجردة و سلوكياتها، و مقدرتها على العمل و ما أهمية العمل لها، و ما هي المعوقات التي تقف وراء تدني مشاركتها في العمل، حيث أن المرأة العربية بما فيها المرأة الأردنية تحكمها العديد من المعيقات، و التي من ضمنها العادات و التقاليد و العرف العربي الذي ينظر إلى المرأة على أنها لا تصلح لغايات العمل و إنما الأجدر بها القيام بالأعمال المنزلية، كما و ينظر المجتمع العربي للمرأة على أنها الإنسان المعال، حيث أن الرجل هو الذي يعيل المرأة سواء كان زوجها أو والدها، فلا حاجة للمرأة للعمل، و إذا ما قارنا المرأة الغربية بالمرأة العربية نجد أن معدل مشاركة المرأة الغربية في العمل لا تقل مقدارا عن أهمية العمل للرجل منهم، حيث أن

هذه المجتمعات تعامل المرأة كما تعامل الرجل تماما، إذ لا ينظر المجتمع الغربي للمرأة على أنها لا تصلح للعمل أو أنها لا تستطيع القيام إلا بأعمال محددة .

2-2 مفهوم الإنتاجية

يعتبر مفهوم الإنتاجية من أكثر المفاهيم شيوعا في علمي الاقتصاد و الإدارة ، و مع أن هذا المفهوم قديم إلا أن الاهتمام به بدأ في الازدياد مع بداية القرن الماضي ، حيث لاقى هذا المفهوم اهتماما واسع النطاق في الأدب الإقتصادي المعاصر .

وقد استخدمت كلمة الإنتاجية "Productivity" لأول مرة في بحث الإقتصادي الفرنسي "Queenay" في عام 1766 (العلي،1983)، كما أن العالم الإقتصادي الفرنسي ساي، الذي عاش خلال الفترة الواقعة (1757 _1832م)، قد استعمل كلمة الإنتاجية في بحثه الذي كان تحت عنوان "عناصر الإنتاج الثلاثة ، الأرض والعمل و رأس المال " (رؤوف،1987).

ورغم شيوع مفهوم الإنتاجية منذ ذلك الزمن إلا انه يعتبر من أكثر المفاهيم غموضا واضطرابا ، وقد عبر عن ذلك فابريكانت (Fabricant,1959) بالقول "الإنتاجية موضوع تحيطه فوضى كبيرة.....الناس يستعملون نفس المصطلح لكنهم يعنون به أشياء كثيرة "

ويرى سالتر (Salter,1960) "أن كلمة الإنتاجية تحمل معاني كثيرة ومتعددة فالبعض ينظر إليها على أنها مقياس لكفائة العمل . وللبعض الأخر تعني المخرجات التي حققتها مجموعة من الموارد، وبالنسبة للبعض الأكثر تفلسفا فإنها مرادف لكلمة رفاهية ، وفي حالة متطرفة فأنها ربطت بعامل الزمن "

ومن اجل إزالة الغموض حول مفهوم الإنتاجية ،لا بد لنا من التمييز بين معاني بعض المفاهيم المتعلقة بها ، مثل مفهوم الكفاءة الإنتاجية ومفهوم الإنتاج ، فالإنتاج يعني مجموعة العمليات والفعاليات التي بواسطتها توجد البضائع والخدمات (الاعسم، 1979)، أما بالنسبة لمفهوم الكفاءة الإنتاجية فهي تمثل النسبة الحسابية بين الكمية المنتجة وكمية عناصر الإنتاج المستخدمة، ومع أن بعض الباحثين يستخدمون مفهوم الإنتاجية على انه مرادف لمفهوم الكفاءة الإنتاجية، إلا أننا نفضل أن نحدد المفهوم الأخير على انه زيادة في نسبة نشاط معين .

أما الإنتاجية بشكل عام فتعكس العلاقة بين كمية الإنتاج من السلع والخدمات من جهة، وبين كمية عناصر الإنتاج التي تساهم في إنتاج تلك السلع من جهة أخرى (نصر وآخرون، 1990).

ولقد عرف المجلس الإقتصادي الأوروبي (OEEC,1990) الإنتاجية "بأنها العلاقة بين الإنتاج الإجمالي ، ووحدات العمل و رأس المال والموارد الأولية ، وبكلمات أخرى بأنها نسبة الإنتاج الإجمالي إلى عناصر الإنتاج " ، ويتضح من هذا التعريف أن استخدام كلمة الإنتاجية هو مرادف لمصطلح الإنتاجية الكلية "Total Productivity" مع الإشارة إلى وجود ما يسمى بالإنتاجية الجزئية "Partial productivity" لكل عنصر من عناصر الإنتاج .

ويعرف المركز الإقتصادي الياباني الإنتاجية بأنها تنظيم فائدة استخدام المصادر، العمل، الطاقة، المعدات، وتخفيض تكاليف الإنتاج بما يمكن من توسيع السوق، وزيادة استخدام العمالة، وتأمين أجور حقيقية عالمية، وتحسين مستوى المعيشة لصالح العمال(محجوب وصالح، 1990).

أما منظمة العمل الدولية (ILO,1951) فتعرف الإنتاجية "على أنها النسبة الحسابية ما بين المخرجات المنتجة من السلع والخدمات من ناحية ، و المدخلات من رأس المال والعمل التي دخلت في عمليات الإنتاج من ناحية أخرى "

ويعرف (محمد، 1987) الإنتاجية بأنها قياس لمقدار المدخلات المستخدمة للحصول على المخرجات المطلوبة، لذلك فهي تركز على العلاقة بين هاتين الكميتين.

أما (السيد، 1972) فيعرف الإنتاجية بأنها "تضافر العديد من العناصر التي تضم العمل البشري ورأس المال المستثمر ومستوى المكننة وظروف العمل في موقع العمل ،و أن التغير فيه يعزى إلى تغير عامل أو عدة عوامل".

أما مفهوم الإنتاجية من المنظور الاشتراكي ، فيركز على فاعلية العمل الحي وتنعكس قيمتها الرقمية من نتاج العمل الحي كما وكيفا خلال فترة زمنية معينة (شريف، 1977)،

ومن هنا يمكن تعريف إنتاجية العمل بأنها "النسبة بين إنتاج معين وكمية العمل التي بذلت في تحقيقه " (هيكل، 1979). وهناك تعريف آخر لإنتاجية العمل مفاده أن "الإنتاجية هي نتاج تفاعل متبادل للقوة العاملة ووسائل الإنتاج ، وهي في الوقت نفسه عملية تحويل معطيات الطبيعة المادية إلى منتوجات تلبي حاجات الناس" (البابا، 1986).

2-3 أنواع مقاييس الإنتاجية :

تختلف الأساليب المستخدمة لقياس الإنتاجية باختلاف المفاهيم النظرية التي يستند إليها الباحثون، والفترة الزمنية التي يتناولها البحث ومدى توفر المعلومات والبيانات الإحصائية، واختلاف أهداف البحث ونطاقه سواء أكان على مستوى القطاع الإقتصادي أو الوحدات الاقتصادية .

ويمكن التميز بين معيارين لقياس الإنتاجية ، المعيار الأول يدعى بالإنتاجية الكلية التي تقاس بقسمه الناتج الإجمالي أو القيمة المضافة على جميع عوامل الإنتاج مجتمعه ، أما المعيار الثاني لقياس الإنتاجية فهو ما يدعى بالإنتاجية الجزئية والتي تقاس بقسمة النتائج الإجمالي أو القيمة المضافة على عامل من عوامل الإنتاج .

2-3-1 مقاييس الإنتاجية الكلية :

يمكن تعريف الإنتاجية الكلية بأنها العلاقة أو النسبة ما بين الناتج (المخرجات) وبين جميع عوامل الإنتاج (المدخلات) التي استخدمت في الحصول على تلك المخرجات (OEEC,1955) .

وتتألف المدخلات عادة من المواد الخام و الأيدي العاملة ورأس المال والطاقة ، ويتم قياس الإنتاجية الكلية باستخدام المعادلة التالية :

$$\text{الإنتاجية الكلية} = \frac{\text{الانتاجيةالكلية}}{\text{رأس المال + الطاقة + العمل + الموادالخام}}$$

وهذا يعني أن الإنتاجية الكلية وفقاً لهذه المعادلة عبارة عن النسبة الحسابية " Arithmetical Ratio " بين كمية المخرجات من المنتجات "Output " التي تم إنتاجها خلال فترة زمنية معينة ، وكمية المدخلات "Input" التي استخدمت لتحقيق ذلك القدر من الإنتاج .

وقد جرت العادة على احتساب نسبة القيمة المضافة إلى عناصر الإنتاج ، وهي التي يطلق عليها الإنتاجية الكلية للعناصر أو "Total Factor Productivity" وتقاس بقسمة القيمة المضافة إلى عناصر الإنتاج الرئيسة (نصر وآخرون, 1990) من العمل ورأس المال ، أي

$$\text{الإنتاجية الكلية} = \frac{\text{القيمة المضافة}}{\text{رأس المال} + \text{العمل}}$$

ويتم في هذا الحالة قياس الإنتاجية من خلال تحويل كل من المدخلات والمخرجات إلى ما تساويه بالوحدات النقدية، وهذا يعني حساب الإنتاجية عن طريق قسمة القيمة النقدية للمخرجات على القيمة النقدية للمدخلات ، وكان استخدام القيمة النقدية بدلا من الوحدات الكمية تجنبا لمشكلة تعدد المنتجات التي تنتجها المنشآت أو القطاعات الاقتصادية ، فاستخدام القيمة النقدية في حساب الإنتاجية أسهل وأدق في حالة تعدد المنتجات .

2-3-2 مقاييس الإنتاجية الجزئية :

يتم هنا قياس الإنتاجية بقسمة الناتج الإجمالي (أو القيمة المضافة) على عامل واحد من عوامل الإنتاج، ويكون لاستخدام هذه الطريقة أهمية اكبر كلما كان هناك عنصر إنتاج واحد أو اثنين يشكلان نسبة كبيرة من إجمالي التكاليف ، ويمكن تمثيل ذلك وفق الصيغ التالية (نصر و آخرون،1990) :

1- الإنتاجية الجزئية = $\frac{\text{المخرجات}}{\text{احد عناصرالانتاج}}$

2- إنتاجية العمل = $\frac{\text{الإنتاج}}{\text{العمل}}$

3- إنتاجية المواد الأولية = $\frac{\text{الإنتاج}}{\text{الأولية المواد}}$

4- إنتاجية رأس المال = $\frac{\text{الإنتاج}}{\text{المال رأس}}$

5- إنتاجية الطاقة = $\frac{\text{الإنتاج}}{\text{الطاقة}}$

وما يميز مقاييس الإنتاجية الجزئية البساطة وسهولة القياس ، إلا انه يعاب عليها بأنها قد تكون مضللة في بعض الأحيان ، لأنها تمثل علاقة كمية أو إحصائية بسيطة بين البسط (المخرجات) والمقام (عنصر من عناصر الإنتاج) (العلي، 1983) .

وقد حظيت إنتاجية العمل الجزئية "Partial Labor Productivity" باهتمام معظم الدراسات و الأبحاث في مجال الإنتاجية ، وذلك لكونها أوسع صيغ الإنتاجية الجزيئية انتشارا , إلى الحد الذي أصبح فيه استخدام مصطلح الإنتاجية منفردا أي خاليا من أي تحديد إنما يقصد به إنتاجية العنصر البشري ، و يرجع سبب إنتشار مفهوم إنتاجية العمل إلى الاعتقاد السائد عند أصحاب العمل ، وهو أن العمل وحده هو السبب الرئيسي في زيادة الإنتاجية .

4-2 مشاكل قياس الإنتاجية

تواجه عملية قياس الإنتاجية مشكلات مختلفة، و من هذه المشكلات ما يتعلق بقياس المخرجات (الناتج)، و مشكلات أخرى تتعلق بقياس المدخلات (العمل)، و فيما يلي عرض لأهم هذه المشكلات.

2-4-1 مشكلات قياس المدخلات (العمل).

- **مشكلة اختيار فئات قوى العمل التي تؤخذ بالاعتبار عند قياس عنصر العمل** : فمع زيادة الاستخدام للتكنولوجيا والذي أدى بدوره إلى زيادة نسبة العاملين بالإعمال الإدارية على العاملين مباشرة في الإنتاج، برزت مشكلة اختيار الفئة الواجب أخذها بعين الاعتبار من العاملين، فعلى مستوى المؤسسة هناك عمال مباشرون وغير مباشرين، وعمال إداريون وآخرون فنيون، وكذلك مهره وغير مهره ، وعلى مستوى الإقتصادي ككل فهناك عدد السكان الكلي وعدد القادرين على العمل وعدد العاملين فعلا ، ولذلك ومن اجل التغلب على هذه المشكلة لا بد من إيجاد معلومات دقيقة تتعلق باستخدام العاملين .
- **مشكلة تعدد المواد الأولية** : وتمكن المشكلة في عدم إيجاد مقياس موحد لقياس المدخلات المتنوعة التي تدخل في تكوين منتج ما . ويرى الباحثون أن أفضل وسيلة للتخلص من هذه المشكلة هي تحويل هذه المدخلات إلى قيم نقدية .
- **مشكلة العمل المتجسد:** في بعض الأحيان وعند قياس إنتاجية العمل قد تحدث نتائج مضلله لأن زيادة إنتاجية العمل قد تحدث بسبب زيادة استخدام المواد الأولية والآلات ، وهذا ما اتفق الاقتصاديون على تسميته بالعمل المتجسد . وللتغلب على هذه المشكلة، دعا هؤلاء الاقتصاديون إلى تطبيق مفهوم الإنتاجية الكلية عند قياس إنتاجية العمل.

2-4-2 مشكلات قياس المخرجات (الناتج):

- **مشكلة تعدد المنتجات** : وتظهر هذه المشكلة في حالة تعدد المنتجات التي تنتجها المنشآت الصناعية ، فأية منشأة لا تنتج منتجا واحدا فقط ، بل تختلف وتتنوع خطوط الإنتاج ، فنجد أن منشأة صناعة الأجهزة الالكترونية تقوم بإنتاج أجهزة الفيديو وأجهزة التلفاز العادي والملون وبأحجام مختلفة ، كما تقوم أيضا بإنتاج أجهزة الكمبيوتر والتلفونات ، كذلك منشئات صناعة السيارات تنتج سيارات بمواصفات ونماذج مختلفة وهذا يعني أن استخدام مقياس واحد نستطيع من خلاله الجمع بين هذه المنتجات يعتبر أمرا غاية في الصعوبة ، ولحل هذه المشكلة يمكن استخدام القيمة النقدية للناتج أو القيمة المضافة للشركة ، وفي هذه الحالة يتم جمع الكميات المنتجة من كل سلعة (منتج) خلال فترة القياس ، ثم يتم ضرب هذه المجاميع بسعر بيع الوحدة الواحدة من كل منتج .
- **مشكلة المنتجات تحت التشغيل** : لقد أدى تطبيق تقسيم العمل داخل المنشئات الإنتاجية، إلى أن تصنيع أي منتج يتطلب انتقال المواد الخام عبر سلسلة متتالية من المراحل أو العمليات الإنتاجية، وخير مثال على ذلك ، صناعة الغزل والنسيج حيث تمر العملية التصنيعية هنا بثلاث مراحل ، أولها مرحلة الغزل ثم مرحلة النسيج و أخيرا مرحلة الصباغة والتشطيب ، ومن الواضح أن إنتاج المنشأة خلال فترة زمنية معينة يشمل كلا من المنتجات النهائية والمنتجات تحت التشغيل (ILO ,1951) . وبالطبع فان عدم اخذ المنتجات تحت التشغيل في الاعتبار يترتب عليه عدم دقة القياس ، خصوصا إذا كانت دورة الإنتاج تشتمل على مراحل متعددة وتستغرق فترة طويلة نسبيا بالمقارنة مع الفترة التي نقيس خلالها الناتج، لذلك فان قيمة المنتجات تحت

التشغيل تختلف عن قيمة المنتجات تامة الصنع ، ويتم حل هذه المشكلة عن طريق احتساب القيمة النقدية للناتج ، بحساب القيمة النهائية لمجموع المنتجات في كل مرحلة إنتاجية وكذلك حساب قيمة المنتجات تامة الصنع (Elon,Gold,&Season,1976) .

2-5 مشاركة المرأة في العمل

لما كان العمل عنصرا مهما في تقدم المجتمعات ورقي أفرادها ، فهو مصدر لكل إنتاج وثروة وحضارة ، كان لا بد لكل فرد من أفراد المجتمع أن يؤدي دورا مؤثرا و فاعلا في بناء مجتمعه، وعلى هذا فان عمل المرأة ، باعتبارها تمثل نصف السكان ، ينظر إليه من خلال كونه حقا طبيعيا و واجبا مقدسا تؤديه بشروط وفرص متكافئة بدون تفريق أو تميز .

كما وتعد مسألة عمل المرأة من وجهة نظر (المجيدل، 2002) من المسائل الحيوية لأي عملية تنمية، ذلك لأن إغفال دور المرأة وأبعادها عن الحياة المنتجة يعتبر هدر لطاقة كبيرة من طاقات المجتمع ، فعملية التنمية الشاملة تقتضي مشاركة واستثمار جميع الطاقات للنهوض والتطوير والبناء ، وتشكل المرأة عنصرا هاما وفاعلا في عملية التنمية الشاملة لكونها تشكل نصف المجتمع .

"ويعتمد الاقتصاد على تطوير ودمج وإسهام كل من المرأة والرجل في العلية الاقتصادية لأن إسقاط أحدهما يعني بكل تأكيد هدرا للموارد البشرية ، أو على الأقل عدم الاستغلال الأمثل للموارد البشرية" (الفحل ، 2005).

"وتعكس أوضاع المرأة في كل مرحلة من المراحل التاريخية طبيعة الاتجاهات والظروف الاجتماعية والاقتصادية والثقافية السائدة فيها، إذ يجسد موقعها في المجتمع جملة من الاتجاهات و المواقف الاجتماعية التي يستطيع الدارس لها ان يتلمس واقعها"(المجيدل ، 2000).

ويرى (Lips , 1991) أن عمل المرأة ينبثق منه واقع يختلف من بيئة لأخرى بالأخذ بعين الاعتبار الاتجاهات والعوامل الموضوعية والذاتية المسببة لهذا الاختلاف ، حيث تلعب الصورة النمطية التقليدية (Traditional Stereotype) تجاه المرأة دورا في تقسيم العمل على أساس الجنس، إذ تقوم هذه الصورة على فكرة أن المرأة لا تصلح للقيام بالأعمال التي يقوم بها الرجل ، بحيث تحدد هذه الصورة دور المرأة الإقتصادي والسياسي والإجتماعي من خلال خلق عوائق لمشاركة المرأة في المواقع الفعالة في سوق العمل ، والتي تقوم على أساس عدم انسجام الصفات الأنثوية مع الكفاءة ، القدرة القيادية ، الحزم ، بالإضافة إلى افتقار المرأة للقدرات التكنولوجية والتقنية .

"كما وتلعب الثقافة المجتمعية في الشرق الأوسط دورا مؤثرا في هذا المجال ، إذ تعمل على تقسيم سوق العمل بين الرجل والمرأة على أساس الجنس ، بشكل يؤدي إلى تدن في مكانة ومستويات مشاركة المرأة " (Leacock , 1986).

سيتناول هذا المبحث عدة مواضيع تتعلق باتجاهات التشغيل والمشاركة للمرأة في المجتمع العربي ، إذ سيبين الجانب النظري لمشاركة وعمل المرأة في سوق العمل من حيث أهميته والآثار المترتبة عليه ودوافعه والعوامل المؤثرة فيه والمعيقات التي تؤدي إلى تدني نسبة هذه المشاركة.

2-6 المرأة العربية في المجتمع العربي

يرى (عزام ،1995) أن النظرة للمرأة في المجتمع العربي بشكل عام تتأرجح بين ثلاثة اتجاهات :

الاتجاه الأول : هو الاتجاه التقليدي المحافظ الذي يرى في المرأة الكائن الضعيف جسما وعقلا والذي يحصر وظيفة المرأة في تأدية غرض أساسي واحد ألا وهو الزوجية بمفهومها ألخضوعي ، والأمومة بمفهومها ألتوالدي الرعوي ، ويعلل هذا الاتجاه من قبل التقليديون بتعاليم الدين ، ويرون العيب والعار وفساد الأخلاق في اختلاط المرأة وعملها خارج المنزل ، ولكن هؤلاء لا يعترضون على مساهمة المرأة العاملة في الريف ، رغم قسوة عملها ، وهذا ما يثبت أن تمسكهم بموقفهم لا يرجع إلى أسباب دينية أصيلة ، إنما مرده إلى التشبث بالعادات والتقاليد .

الاتجاه الثاني : يعترف أصحاب هذا الاتجاه بحق العمل للمرأة ، ولكن في نطاق وظائف معينة تنسجم وطبيعة المرأة مثل التعليم والتمريض وما شابه ، فعمل المرأة هذا مقبول اجتماعيا فهو غير معارض للتقاليد ، ومرغوب فيه أيضا لكونه يساعد على زيادة دخل الأسرة وتحسين أحوالها ، ولا يرى فيه خلقا لكيان مستقل يحرر المرأة تحررا كاملا و يساويها مع الرجل .

الاتجاه الثالث : وهو الاتجاه المتحرر والمنفتح الذي يساوي بين الرجل و المرأة في الحقوق والواجبات في جميع المجالات الاقتصادية ولاجتماعية والسياسية ، ويرى في المرأة الإنسان القادر على العمل والإبداع وممارسة الحرية ، وتحمل المسؤوليات دون أن يقلل ذلك من دور الرجل ، ويرى أصحاب هذا الاتجاه أن تخلف المجتمع العربي يعود لانعدام حرية المرأة وجهلها ، وعدم اطمئنانها على مستقبلها

لكونها عضوا غير فعال ومنتج في هذا المجتمع ، وهم يطالبون بفتح الأبواب أمام المرأة في التعليم والتدريب والعمل بمختلف أنواعه .

ويعكس الاتجاه الثاني وضع المرأة الأردنية ، إذ لا زالت المرأة تتمتع بقدر اقل من الحقوق التي يتمتع بها الرجل في بعض المجالات الاقتصادية والسياسية ، فهي مهمشة في مجال العمل وتعتبر درجة ثانية داخل سوق العمل ، فالرجل هو المسيطر على مواقع العمل القيادية والعليا وبالتالي ينحصر عملها في مجالات محدودة .

2-7 أهمية مشاركة المرأة في العمل

"يعتبر عمل المرأة مهما في تحسين الإنتاج وتسريع وتيرة النمو الإقتصادي والاجتماعي والثقافي ، كما أنه يزج في المجتمع طاقات كبيرة من الأيدي غير المنتجة " (الفحل ، 2005)

وترى (الدليمي، 2005) أن المشاركة تكتسب أهميتها ودلالتها بالنسبة للمرأة وقضاياها من حيث كونها آلية أساسية لتنمية الذات من جهة ، وتنمية المجتمع و الواقع الاجتماعي من جهة أخرى ، وهما بعدان يرتبطان ارتباطا عضويا ، فالذات أو الشخصية المنفتحة القوية والفاعلة هي القادرة على تحقيق النمو الاجتماعي والاقتصادي الذي يمكن أن يقاس بالفرص التي يتيحها لتحقيق المشاركة المجتمعية دون تمييز على أساس الجنس أو العرق أو أي معيار غير الكفاءة و القدرة .

بينما يرى (حمود، 1995) أن أهمية مساهمة المرأة في البناء الإقتصادي والاجتماعي لتحقيق التنمية تتجلى في :

1-ازدياد الدخل القومي و بالتالي زيادة التراكم الرأسمالي الضروري لإنجاح برامج التنمية .

2-التقليل إلى حد كبير من نسبة السكان الذين يعيشون كمستهلكين فقط .

3-رفع إنتاجية العمل الاجتماعي وهي الركن الأساسي لتحقيق التنمية .

2-8 الآثار المترتبة على مشاركة المرأة في العمل

أدى خروج المرأة للعمل وبالتالي قيامها ببعض الواجبات والأعمال خارج البيت إلى بروز مجموعه من الآثار الايجابية والتي لا تقتصر عليها وحدها بل تمتد إلى الأسرة من جهة ، وإلى مجتمع العمل من جهة أخرى .

" أما من حيث التأثير على الأسرة ، فقد أدى اشتغال المرأة إلى تغير في القيم التي تتعلق بالمساواة بين الرجل و المرأة ، فأصبح هناك تفاعل ايجابي بالتعاون المنزلي بين الزوج والزوجة وتفهم كل منهما للمسؤوليات المشتركة ، وعليه أصبح هناك اتفاق بين الزوجين على تقاسم الأعباء المنزلية و رعاية الأبناء ". (حطب ، 1990).

"أما بالنسبة لجماعة العمل ، فان هناك صورة ايجابية للمرأة في هذه الجماعة ، فهي متفاعلة بينها وبين زملائها وزميلاتها ، كما أن جماعات العمل حققت للمرأة الإحساس بالكيان الاجتماعي والقدرة على تحمل المسؤولية " (مرعي ، 2001).

2-9 دوافع مشاركة المرأة في العمل

يذكر (Leacok , 1986) أن خروج المرأة للعمل اقترن بالثورة الصناعية في القرن الثامن عشر ، والتي أحدثت تغيرات كبيرة في سوق العمل، إذ كان للامتداد السريع للمناطق الصناعية أثر على زيادة الطلب على اليد العاملة ، فكانت النتيجة مشاركة واستخدام النساء في تلك القوى .

أما (سوفافيا، 2000) فيرى أن العولمة و إعادة الهيكلة الاقتصادية ومرونة عمليات الإنتاج أدت إلى تبدل أنماط الاستخدام ، وهذا يعني أن خروج المرأة للعمل لم يكن نتيجة لتطور طبيعي في القيم الثقافية ، بل كان تغيرات وتحولات اقتصادية واجتماعية متلاحقة شملت مختلف قطاعات الحياة .

وفيما يلي نستعرض دوافع خروج المرأة للعمل :

- **الحاجة الاقتصادية**

" وتمثل هذه الحاجة في الدافع لرفع المستوى الإقتصادي والشعور بالأمن حيال الظروف الحياتية الطارئة ومشقاتها ". (المجيدل، 2002).

"كما وينطوي هذا الدافع على مساعدة الزوج أو الأسرة في تحمل جانب من أعباء نفقات المعيشة و بالتالي تحقيق المزيد من الرفاهية ،".(مركز شؤون المرأة والأسرة، 1998).

- **الحصول على المكانة الاجتماعية**

يرى (المجيدل، 2002) أن الحاجة إلى التقدير الاجتماعي تدفع بالمرأة لأن تكون موضع قبول واحترام من قبل الآخرين ، إذ أن انخراطها في سوق العمل يرتبط بالمجتمع ويحقق لها أهداف اجتماعية مثل المشاركة في الحياة الاجتماعية ، ومن هنا تشعر بمكانتها وباحترام الآخرين لها، وبأنها جزء هام من المجتمع لا يمكن الاستغناء عنه .

- **تأكيد الذات والقدرات الإنسانية**

"فمن خلال العمل تستطيع المرأة أن تحقق شخصيتها كإنسانة ومربية أجيال". (مركز شؤون المرأة والأسرة ، 1998)

وترى (الدليمي، 2005) أن العمل يحقق للمرأة ذاتها ووجودها ، فهي تشعر بالإنتاج والانجاز والأهمية ، كما أن العمل يعطيها الاستقلال المادي ويساهم في تنمية قدراتها الشخصية واغتنائها من النواحي العلمية والفكرية والاجتماعية ، فالقيام بالعمل يشعر المرأة بالرضا والسرور والنجاح وفي ذلك مكافأة هامة وتدعيم لقيمها وثقتها من النواحي النفسية .

2-10 العوامل المساعدة في مشاركة المرأة في ميادين العمل

هناك عوامل اقتصادية واجتماعية وديموغرافية متشابكة تلعب دورا فعالا في عملية جذب المرأة إلى المشاركة في القوى العاملة، و تتمثل هذه العوامل في النقاط التالية.

● **"التعليم ومحو الأمية**

تعتمد تنمية المجتمعات بشكل أساسي على تعليم أبنائها ، إذ تعتبر الأمية والمستويات التعليمية المتدنية من أهم العوامل التي تقيد المرأة وتؤثر في إمكانية حصولها على فرص عمل متكافئة مع الرجل" (siddiqui , 2000).

● **التوجيه والتدريب**

تعتبر برامج التأهيل والتدريب للمرأة من الإرشاد نحو مهنة أو وظيفة معينة بهدف اكتساب خبرة جديدة أو تحسين نوع من المهارات التي تعمل على رفع كفاءتها الإنتاجية ".(الزيدي، 1996).

● **النظم والتشريعات**

يذكر (الزيدي، 1996) أن التشريعات والأطر القانونية تسهم بفاعلية في رسم معالم الطريق أمام تطوير أوضاع المرأة ، ومن الطبيعي أن اعتماد التخطيط العلمي والبرمجة أساسا ومنهجا في تحقيق الأهداف، و يقتضي وضع برنامج شامل ومفصل يتناول مختلف التشريعات الاقتصادية

والاجتماعية والمدنية و الإدارية والسياسية ، مع تحديد المنطلقات الأساسية التي يجب أن تقوم عليها التشريعات مستهدفة تدعم المرأة وتحريرها ضمن العملية الشاملة لتحرير المجتمع والعمل على مساواتها في الحقوق والواجبات من اجل تطوير أوضاعها .

- **السياسات والقوانين والخدمات التي تساهم في تسهيل عملية خروج المرأة إلى العمل**

يرى (حطب، 1990) أن توفير الخدمات المساعدة للمرأة من شأنها أن تخفف عليها عبء العمل المنزلي ، فمن تغيير نظرة الرجال إلى المرأة العاملة ، إلى إيجاد فرص عمل ملائمة للمرأة ، إلى مساعدة الرجل للمرأة في العمل المنزلي ، إلى ازدياد عدد دور الحضانة و رياض الأطفال ، وتحسين الخدمات في هذه الدور ، إلى ضمان حق المرأة بالعودة إلى العمل بعد إجازات الولادة وتربية الأطفال ، إلى الاستعانة بالأدوات المنزلية الحديثة التي تتطلب جهدا أقل . كل هذه الأمور تلعب دورا مهما وتساعد في جذب المرأة للمساهمة بالمشاركة في القوى العاملة.

- **دور النقابات في معالجة مشاكل وحاجات النساء**

يذكر (عزام، 1990) انه يمكن للنقابات التنظيمية المساعدة على تطبيق سياسة اجتماعية تضمن للنساء فرص عمل متساوية مع الرجل ، كما يمكنها مساعدة المرأة في إزالة كل أشكال التمييز ضدها في مجال اختيار المهنة ، وتساوي الأجر لقاء نفس نوع العمل ، وغيرها من مطالب العمل العادلة للنساء.

2-11 معوقات مشاركة المرأة في العمل

بالرغم من وجود العديد من الدوافع التي تشجيع المرأة على العمل ، إلا أن هناك مجموعة من المعيقات الموضوعية و الذاتية التي تحد من نسبة مشاركتها وتعترض خروجها إلى سوق العمل .

أولا : المعيقات الموضوعية

و تتمثل هذه المعيقات في النقاط التالية:-

- **نقص التعليم و التدريب**

" وهذا بدوره يسبب عدم قدرة المرأة على منافسة الرجل في الالتحاق بفرص عمل تتطلب تدريبا وتأهيلا لائقا ". (مركز شؤون المرأة، 1998).

- **مواقف ونظرة الرجل من عمل المرأة**

يرى (حطب، 1990) أن حصول الرجل على الامتيازات الشخصية سيصبح صعبا في ظل عمل المرأة خارج المنزل ، كما يرى (حمود، 1990) أن نظرة الرجل إلى العمل المنزلي كعمل لا يلاءم طبيعة الرجل تدفعه إلى عدم مساعدة المرأة في الأعمال المنزلية ورعاية الأطفال ، مما يؤدي إلى عدم قدرتها على التوفيق بين متطلبات الأسرة والعمل .

- **العادات والتقاليد**

و التي لا تسمح بإمكانية الاختلاط بالجنس الأخر ، ويرى (المجيدل، 2000) بان دور المرأة في ظل العادات والتقاليد يقتصر على البيت ورعاية الأطفال .

" إضافة إلى أن القيود التقليدية المفروضة على حرية المرأة في التنقل و الحركة ، من القرية إلى المدينة مثلا ، تقف أمام التحاقها بفرص العمل المتاحة خارج البيت " . (مركز شؤون المرأة، 1998) .

- **طبيعة المهن و الأعمال**

" هناك العديد من المهن التي تقتصر في غالبيتها على الرجل ، إذ لا تتمكن المرأة من الالتحاق بها وخاصة المهن الشاقة كالأعمال العمرانية والمحاجر ، و السياقة العمومية " .(مركز شؤون المرأة، 1998) . كما ويرى (Siddiqui, 2000) أن القوانين وتشريعات العمل لا تسمح بتشغيل المرأة ليلا ، إذ ينطوي على هذا العمل الليلي تعب وجهد للمرأة من جهة كما وينطوي على أضرار اجتماعية تؤثر على الأسرة ورعاية الأطفال من جهة أخرى .

ثانيا: معيقات ذاتية نفسية

و تتمثل هذه المعوقات في" شخصية المرأة التي – وان اختلفت طبيعتها بين البلدان، ما زالت تعاني بشكل عام من عدم الثقة بالنفس ، وهي تنظر إلى العمل على أنه حالة اضطرارية ، إذ أن الهدف الأول لها يتركز في حياتها الزوجية ".(حمود، 1990).

ويرى (lips, 1991) أن معيقات تقدم المرأة إلى المستويات القيادية تتمثل في الصورة النمطية (Stereotype) المرسومة للمرأة ، و التي تقوم على فكرة أن هناك عملا أنثويا وآخر ذكوري لا تصلح المرأة للقيام به ، حيث أنها تفتقر إلى الكفاءة، فهي أقل كفاءة من الرجل وان حققت نجاحا فهو عائد إلى الحظ وليس لقدرتها و كفاءتها في العمل . كما تقوم هذه الصورة النمطية على عدم قدرة المرأة على القيادة ، إذ تعتبر أن القيادة تحتاج إلى الصفات الذكرية ، فالرجل يتصف بالمنافسة والتحدي والحزم والثقة والعقلانية ، وهي صفات غير متوفرة لدى المرأة فهي ضعيفة ولا تمتلك مهارات وقدرات قيادية علمية وتقنية .

2-12 الدراسات السابقة

زاد الاهتمام بدراسة عمل المرأة على المستويات العالمية و العربية و المحلية، فقد اهتم العديد من الباحثين بدراسة العوامل التي تحد من المشاركة النسائية نتيجة لتدني مساهمة المرأة في جميع الميادين والقطاعات ، و بالتالي الانسحاب من سوق العمل لبعض النساء بشكل عام وفي صفوف الحاصلات على مستويات تعليمية عالية على وجه الخصوص.

و في هذا المبحث سيتم عرض عدد من الدراسات السابقة و الأبحاث التي تناولت دور المرأة في سوق العمل و التي تم تقسيمها إلى محلية و أخرى عربية تتشابه في ظروفها و خصائصها الاجتماعية و الديموغرافية مع المجتمع الأردني ، بالإضافة إلى دراسات عالمية بهدف الاطلاع عليها التعرف على المشاركة النسائية العالمية في القوة العاملة، معيقاتها و أسبابها و الأساليب التي استخدمتها تلك الدول في العمل على زيادة و تشجيع تلك المشاركة.

2-12-1 الدراسات المحلية

في دراسة (مصاروة، 1982) حول العوامل المؤثرة في النشاط الإقتصادي للمرأة الأردنية ، حيث هدفت تلك الدراسة إلى نمط و مستوى المشاركة الاقتصادية للمرأة و إلى تحليل العوامل التي تؤثر سلبا و إيجابا على مستوى تلك المشاركة، و قد أظهرت نتائج الدراسة بأن الإناث العازبات يتميزن بمعدلات مشاركة في القوى العاملة اعلى مقارنة مع الإناث المتزوجات، كما أكدت الدراسة أن هناك تأثير سلبي لحجم الأسرة و العوامل الثقافية على مشاركة المرأة في العمل.

كما أوضحت أن هناك تأثيرا مباشرا و ايجابيا للمستوى التعليمي على مشاركة الإناث الأردنيات في القوى العاملة.

و في دراسة (جويحان، 1984) و التي هدفت إلى الكشف عن أهم العقبات التي تقف في طريق مساهمة المرأة في العمل خارج المنزل، بالإضافة إلى معرفة الأسباب التي تدفع بالمرأة للعمل خارج المنزل ، حيث أظهرت الدراسة إلى أن الأسباب التي تحد و تعرقل خروج المرأة الأردنية للعمل هي ضعف الدوافع الاقتصادية، و وجود أطفال بحاجة إلى الرعاية، و كذلك عدم التوفيق بين متطلبات الأسرة و العمل.

أما الأسباب التي تدفع المرأة للمشاركة في القوى العاملة فهي رفع مستوى الدخل لدى الأسرة ، وكذلك الشعور بالقيمة الشخصية و الثقة العالية بالنفس و تأكيد الذات.

و في دراسة قام بها (أبو صالح، 1998) بعنوان " مشاركة المرأة في سوق العمل في المحافظات الأردنية " حيث هدفت هذه الدراسة إلى معرفة وضع المرأة الأردنية في القوى العاملة.

و قد خلصت الدراسة إلى أن المحددات الأكثر أهمية لمشاركة المرأة الأردنية في قوى العمل هي المستوى التعليمي و العمر، كما أوصت هذه الدراسة إلى الاهتمام بتعليم المرأة حتى تتمكن من الاندماج في قوى العمل و تفعيل برامج التدريب و التأهيل للعاملات و توفير التسهيلات التي تساعد على استمرارية بقاء المرأة في سوق العمل.

و في دراسة (الطراونة، 1999) بعنوان "مشاركة المرأة الأردنية في القوى العاملة" و التي هدفت إلى تبيان واقع تطور المرأة في القوى العاملة، كما هدفت إلى تحليل المحددات و العوامل المؤثرة في مشاركة المرأة في القوى العاملة و في استعدادها للمشاركة، حيث أظهرت أن هناك اثر سلبي لحجم الأسرة و عدد الأطفال على مشاركة و استعداد المرأة المتزوجة للمشاركة في العمل، كما أن الحالة

الاجتماعية للمرأة لها تأثير قوي جدا في تفسير التفاوتات في المشاركة الفعلية بين فئتي الإناث العازبات و المتزوجات.

كما أشارت الدراسة إلى أن العوامل الثقافية (المؤشرات الثقافية التي تعكس مواقف و اتجاهات أرباب الأسر نحو عمل المرأة) و الاقتصادية (انخفاض مستوى الدخل للأسرة) تلعب دورا كبيرا في مشاركة المرأة في العمل.

و أوصت هذه الدراسة على ضرورة ربط التدريب المهني بما يتلاءم مع احتياجات سوق العمل.

وفي دراسة أخرى قام بها (الرشيد و أبو دولة، 2000) حول اتجاهات المرأة نحو معوقات تقدمها وظيفيا في القطاع الخاص و في كافة المستويات الإدارية، حيث اعتمدت هذه الدراسة على استبانة تم توزيعها على عينة عشوائية بلغ عددها 511 موظفة من مختلف المستويات الإدارية، و اشتملت الاستبانة على خمسة أبعاد رئيسية اشتمل كل بعد منها على ستة بنود عكست أهم المعوقات سواء على المستوى المجتمعي أو على المستوى الوظيفي العام، و تمثلت هذه الأبعاد في: (المجال الاجتماعي، التأهيل المهني و المعرفي، المجال المؤسسي و ضعف دعم الإدارة العليا، مجال عدم المساواة في العمل، المجال النفسي و الجسمي).

حيث اعتبرت الموظفات أن الأبعاد الأربعة الأولى هي معوقات أمام تقدمهن وظيفيا، بينما لا يعتبرن البعد النفسي و الجسمي معوقا أمام تقدمهن وظيفيا.

وقد ركزت الدراسة في التوصيات على ضرورة ايلاء أهمية كبيرة للتربية و التعليم و التوجيه الإعلامي و الفكري في المجتمع من اجل خلق اتجاهات مجتمعية متوافقة مع طموحات المرأة في العمل

و حقها في إشغال المراكز الإدارية، بالإضافة إلى ايلاء دور اكبر للأبحاث و الدراسات ذات العلاقة بعمل المرأة .

و في دراسة أخرى قام بها (مرعي، 2001) و التي هدفت إلى التعرف على معوقات التقدم الوظيفي للمرأة الأردنية الموظفة و التي تعترض وصولها إلى المراكز القيادية العليا و مراكز اتخاذ القرار، وقد اعتمدت الدراسة لتحقيق أهدافها على استبانة تم توزيعها على عينة من النساء العاملات في منظمات الأعمال في مدينتي سحاب و الحسن، وبلغ حجم تلك العينة 116 امرأة عاملة، و تمثلت أهم نتائج الدراسة في عدم وجود فروق بين الرجل و المرأة في المؤهلات العلمية و الكفاءات اللازمة لتولي المناصب الإدارية العليا، و خلصت الدراسة إلى أن أهم معوقات التقدم الوظيفي تتمثل في سيطرة الصورة النمطية المرسومة للمرأة، إذ ينظر إليها بأنها لا تصلح لتبوء المراكز القيادية العليا، بالإضافة إلى المعوقات التنظيمية و المؤسسية و التي تتمثل في ضعف الإدارة العليا و التحيز ضد المرأة في الترقيات و الامتيازات، و كذلك غياب فرص التدريب و التأهيل المتاحة للمرأة مقارنة بالرجل.

وقد قامت دراسة لتبين التمييز في الأجور بين الذكور و الإناث في سوق العمل الأردني (طلافحة و رواشدة،2003)، حيث تفاوتت نسبة زيادة الأجور للذكور عن أجور الإناث من (12%) إلى (31%) خلال الفترة (1979-1999) و بلغت (13%) في عام 1999، وقد بلغ اكبر فارق في الأجر بين الذكور و الإناث في القطاع الصناعي حيث تراوحت نسبة زيادة الأجور للذكور عن أجور الإناث من في هذا القطاع بين (46%) و (77%) خلال الفترة (1979-1999) أما على المستوى المهني فقد تراوح فرق الأجور لصالح الرجال بنسبة (66%) لعام 1999 وبلغت (105%) لفئة العاملين بالحرف للعام نفسه، وعلى مستوى المحافظات فقد كان معامل التمييز في الأجور بين الذكور و الإناث

لعام 2000 على النحو التالي (9%) محافظات الوسط، (24%) محافظات الجنوب، (22%) محافظات الشمال و (18%) على المستوى الكلي، حيث كانت السمات الشخصية من تعليم و خبرة و غيرها و التي تقيس الإنتاجية تبرر تفاوت الأجور، وقامت الدراسة بمقارنة القطاعين العام و الخاص من حيث تمييز الأجور، فقد بلغ معامل التمييز 22% و27% في عامي 2000 و 2001 في القطاع الخاص وبلغ (13%) و (11%) في نفس الفترة في القطاع الحكومي.

و في دراسة أخرى (المراشدة، 2010) تمثل المرأة الأردنية بالأرقام، حيث تطرقت هذه الدراسة إلى الجانب الإقتصادي من مشاركة المرأة ، وقد توصلت في دراستها إلى أن المشاركة الاقتصادية للإناث للفئة العمرية من (20-24) (22.6%) في عام 2009 وانخفضت في جولة أيار 2010 حيث بلغت (21.3%) للفئة العمرية (20-24) وكذلك ارتفعت للفئة العمرية (25-29) عنها في 2009 لتبلغ (28.6%) في جولة أيار 2010 ،وكذلك يبقى معدل المشاركة الاقتصادية للذكور في فئات العمر المتقدمة أعلى بكثير من الإناث لنفس الفئات العمرية، كما تبين أن (76.8%) من الإناث غير النشيطات اقتصاديا هن ربات بيوت، كما أن نسبة الإناث اللواتي لهن دخل متدنية بلغت (0.2%)، كما أن نسبة الذكور العاملين لحسابهم الخاص أو صاحب عمل أعلى من نسبة الإناث العاملات في هذين المجالين، و أن هناك تفاوت بالأجور بشكل عام بين الذكور و الإناث لصالح الذكور رغم العمل في نفس المهنة.

2-12-2 الدراسات العربية

في دراسة أجراها (مصطفى، 1980) حيث قام بدراسة الأسباب الحقيقية للتمييز ضد المرأة المصرية في مجالات التعيين و الترقية عن طريق إجراء مقابلات لعينة عشوائية طبقية مكونة من مدراء

و رؤساء مجالس لثلاثة عشر شركة مصرية، و قد أشارت الدراسة إلى أن هناك خمسة أسباب وراء التمييز ضد المرأة في مجالات الاختيار للتعيين و الترقية و هي عدم تناسب القدرات و الخصائص الأنثوية مع متطلبات بعض الوظائف بما ينعكس سلبا على الإنتاجية ، القيود على الحرية و مرونة الإدارة في رسم و تطبيق سياسة النقل بين الوظائف، ارتفاع نسبة الغياب بين قوة العمل النسائية، تشتت المجهود الفكري و البدني للمرأة بين العمل و المنزل، و أخيرا الطبيعة السيكولوجية الأنثوية الخاصة لأسلوب خاص في الإشراف و لظروف عمل خاصة، أما فيما يخص أسباب التمييز ضد المرأة في الترقية للوظائف العليا فتمثلت في أن النساء مشرفات ضعيفات و كذالك عاطفيات، ولا يفضل الرجال تلقي أوامرهم من امرأة.

هذا و قد خرجت الدراسة بعدة توصيات كان أهمها تخطيط الاختبارات و المقابلات الخاصة بالتعيين على أساس اخذ الخصائص الأنثوية بعين الاعتبار، وتوفير دور حضانة لأطفال الموظفات، وإتاحة الفرص الكافية و المتكافئة لتريد النساء للوظائف الإشرافية.

و في دراسة قام بها (أبو شيخة، 1990) حيث قام بدراسة واقع المرأة العربية بقطاع الإدارة العامة، و غطت الدراسة من خلال التحليل المقارن مختلف الأقطار العربية.

وقد تعرضت الدراسة إلى الأسباب المؤدية إلى انخفاض نسبة مشاركة المرأة في القوى العاملة وهي انتشار الأمية و القيم الاجتماعية التي ترى في العمل اضطرارية العمل و سيطرة العادات و التقاليد، و كذلك الاتجاهات السلبية من قبل القائمين على أمور الإدارة نحو عمل المرأة ، فهم ينظرون إلى المرأة بأنها غير مؤهلة لتحمل المسؤولية، و بأن الرجل هو المعين الأساس للأسرة، و بأن أنماطها السلوكية تتسم بالتسرع في اتخاذ القرارات و عدم الموضوعية في تقييم عمل المرؤوسين، وكذلك عدم ثقة

المرأة بنفسها وجهلها بحقوقها و واجباتها، و قد ركزت الدراسة على ضمان تكافؤ الفرص في الاستخدام في كافة مجالات العمل عند تساوي المؤهلات و الصلاحيات، كما ركزت على ضمان إتاحة الفرص للمرأة على قدم المساواة مع الرجل في البرامج التأهيلية و التدريبية.

و في دراسة (رمزي، 2002) و التي كان عنوانها " المرأة العربية و العمل : الواقع و الآفاق" ، حيث هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العوامل المؤثرة على عمل المرأة و التي تضعف من مشاركتها في سوق العمل، و تضمنت عينة الدراسة 1567 امرأة من ثلاث أقطار عربية و هي (الإمارات العربية المتحدة، لبنان و السودان) وبلغ حجم العينة لكل قطر 420، 520، 627 امرأة عاملة على التوالي، حيث توصلت الدراسة إلى أن العوامل التي تؤثر على عمل المرأة تتمثل في التعارض بين متطلبات العمل و متطلبات الأسرة ، وكذلك التحيز ضد المرأة في التعيين و الترقية، كما و أظهرت النتائج الصعوبات التي تواجهها المرأة العاملة والتي تتمثل في الشعور بالملل ، الخلافات العائلية التي تشكل أثار سلبية على أدائهن لأعمالهن، صعوبة التوفيق بين العمل و المنزل، طول ساعات العمل ، بالإضافة إلى سوء المعاملة من قبل أرباب العمل، وقد خرجت الدراسة بعدة توصيات كان أبرزها تحسين أوضاع المرأة في العمل من خلال إعطاء المرأة حقها في تولي الوظائف العامة و القيادية و تقويم عمل المرأة داخل البيت و خارجه، و كذلك تدريب النساء العاملات و تأهيلهن للقيام بأعمالهن على أكمل وجه.

و في دراسة أجراها (حلواني، 2002) و التي هدفت إلى التعرف على المعوقات التي تواجهها المرأة السعودية العاملة في القطاعات الوظيفية المختلفة، حيث اعتمدت هذه الدراسة في تحقيق أهدافها على استخدام المنهج الوصفي التحليلي، بحيث تم الحصول على البيانات من خلال استبانة وجهت إلى

333 موظفة في الإدارات الحكومية المختلفة في مدينتي مكة و جدة، وقد ركزت هذه الدراسة على مجموعة من المعوقات التي تواجهها المرأة يرتبط بعضها ببيئة العمل و أصحابه، كما يرتبط بعضها بالأولاد و الزوج و الالتزامات الأسرية في حين يتعلق بعضها الآخر بمعوقات عامة و هي: (محدودية مجالات العمل، طول وقت الدوام، تعدد الأدوار التي تقوم بها المرأة العاملة)، حيث توصلت هذه الدراسة إلى عدة نتائج حول هذه المعوقات كان أبرزها المركزية في اتخاذ القرارات من قبل الرجال، الملل و الروتين في العمل و المصارعات بين الموظفات، عدم قيام الزوج بمسؤولياته الأسرية مما يزيد العبء على الزوجة، حاجة الأطفال إلى العناية و الرعاية و تلبية احتياجاتهم المتعددة، و أخيرا محدودية مجالات العمل المتاحة للمرأة و طول وقت الدوام، وقد خرجت الدراسة إلى عدة توصيات كان منها، منح صلاحيات موسعة للمرأة و إشراكها في صنع القرار، توعية الأزواج بأهمية دورهم في مساندة زوجاتهم العاملات، توفير دور حضانة متميزة لرعاية الأطفال أثناء أوقات العمل، وكذلك إتاحة فرصة التدريب للمرأة لتشجيعها على المبادرة و الابتكار.

و هدفت الدراسة التي قام بها (احمد، 2003) إلى إلقاء الضوء على ملامح البعد الاجتماعي لدور المرأة في العمل الخاص، و على أسباب نجاحها و الصعوبات التي تواجهها في هذا العمل، وقد تم الاعتماد في هذه الدراسة على بيانات تم الحصول عليها من خلال استبانة وزعت على 100 من أعضاء الجمعيات الخاصة في مينا المصرية، حيث تمثلت أهم التحديات و الصعوبات التي تواجهها المرأة في العمل الخاص في التمييز الواضح و التعصب من بعض المؤسسات للرجل و تفضيله على المرأة ، و النظرة السلبية تجاه المرأة و المتمثلة في عدم احترام المجتمع لعمل المرأة ، وكذلك صعوبة بعض الأعمال على المرأة ، أما بالنسبة لأسباب و دوافع المرأة للمشاركة في العمل الخاص فقد تمثلت

في رغبتها في إثبات ذاتها و قدرتها على تحمل المسؤولية و القيادة و النجاح في عملها، وقد خرجت الدراسة بالعديد من التوصيات كان أهمها قيام المرأة بالدور المؤثر و الفعال في العمل الخاص باعتبارها عنصرا فعالا في المجتمع، ضرورة الاهتمام بالدراسات التي تتناول قضية عمل المرأة و القضاء على كافة أشكال التمييز ضدها، و تنظيم دورات تدريبية موجهة للمرأة ، و حث وسائل الإعلام على تدعيم دورها، و المشاركة في القضاء على المعوقات و التحديات التي تواجهها في العمل في هذا المجال.

و في دراسة أخرى (المنورة، 2008) تطرقت فيها إلى محددات مشاركة المرأة سوق العمل و مساهمتها في الإنتاجية و خصت في هذه الدراسة المرأة الفلسطينية، وقد خلصت نتائج هذه الدراسة إلى أن هناك مجموعة من العوامل التي تؤثر في مشاركة المرأة في سوق العمل والتي تشمل العوامل الشخصية والأسرية و الاقتصادية، بالإضافة إلى العلاقات مع الآخرين كما بينت النتائج أن الاندماج في سوق العمل يتطلب توفر المؤهل الأكاديمي العالي، مع ضرورة تطابقه مع الشاغر الوظيفي، بالإضافة إلى مجموعة من المهارات المعرفية أهمها (الخبرة العملية، مهارات استخدام الانترنت والوسائل المتقدمة، بالإضافة إلى مهارات إتقان اللغة الإنجليزية). ومن أهم نتائج هذه الدراسة أيضًا تحديد الأسباب التي تؤثر سلبا على توظيف المرأة والتي تعلقت بالدرجة الأولى بالطبيعة الفسيولوجية للمرأة (الحمل و الولادة) وما يترتب عليها من انجازات.

2-12-3 الدراسات العالمية

قدم (Nam, 1992) دراسة بعنوان "محددات مشاركة المرأة في قوى العمل" ، حيث هدفت هذه الدراسة إلى اكتشاف المحددات والعوامل التي تؤثر على مساهمة المرأة في سوق العمل للأسر التي

يرأسها الذكور ، واعتمدت على بيانات مسح القوى العاملة والتعليم في كوريا الجنوبية للفترة (1980_1970).

وبينت أن العامل الذي يؤثر في اندماج المرأة في القوى العاملة يتمثل في رغبتها في تحقيق الذات والطموح في الدخل، وقد كانت أهم نتائج الدراسة أن الإناث صغيرات السن وغير المتزوجات أكثر مشاركة ونشاطا في قوى العمل من النساء المتزوجات، كما بينت أن النساء اللواتي ليس لديهن أطفالا حظين بفرص عمل اكبر من النساء اللواتي لديهن طفلا أو أكثر تحت سن السادسة من العمر. كما و أوضحت الدراسة أن التعليم يشكل أكثر العوامل تأثيرا على مشاركة المرأة في قوى العمل، وخلصت نتائج الدراسة إلى أن المحددات الأكثر أهمية لمشاركة المرأة الكورية في القوى العاملة تتمثل في : المستوى التعليمي ، والوضع الإقتصادي للعائلة.

و في إطار التميز بين الذكور والإناث وما نتج عنه من حرمان أعداد كبيرة من النساء المؤهلات من تولي مناصب قيادية في الإدارة ، قام كلأ من (Moss & Jensurd, 1995) من جامعة مينيسوتا في الولايات المتحدة الأمريكية بدراسة، هدفت إلى تلخيص نتائج سلسلة من الدراسات والأبحاث حول الجنس والقيادة في التدريب المهني والتي أجراها الكاتبان للتعريف على مدى تأثر النوع الاجتماعي على إحداث الفروق والتميز في القيادات الإدارية، وكذلك المعايير التي تقاس من خلالها الفعالية الإدارية ومدى تطابقها لكلا الجنسين، وقد أظهرت الدراسة أن معارضة اختيار النساء و ترقيتهن في الوظائف يعتبر ضار على المدى البعيد بعملية التطور و التنمية، وقد خرجت الدراسة بعدة نتائج كان أهمها أن المدراء من الإناث يتفوقن قليلا في فعالية القيادة على زملائهم من الذكور حسب وجهة نظر المشاركين

من الذكور و الإناث على حد سواء، كما أن للنساء مستوى أعلى بقليل في الصفات القيادية المرغوب بها من تلك الموجودة لدى الرجال.

وتمثلت أهم التوصيات التي قدمتها الدراسة في البعد عن التحيز لصالح الذكور وتقييم المرشحين من الجنسين حسب أساليبهم القيادية و مؤهلاتهم بغض النظر عن جنسهم، وكذلك تطوير عدد من البرامج التطويرية للقيادة الحديثة تركز على النساء كوسيلة لفتح الفرص أمامها لتولي القيادة.

وقدم كل من (Alaedini & razavi ,2005) دراسة بعنوان المشاركة النسائية والعمل في إيران ، هدفت هذه الدراسة إلى معرفة معيقات مشاركة المرأة في سوق العمل ، كما هدفت إلى إظهار ما إذا كانت الإنجازات التعليمية للمرأة قد عملت على تحسين مكانتها في السوق .

وقد عرضت الدراسة العديد من المؤشرات المتعلقة بعمل المرأة و هي أن الانجازات التعليمية للنساء لم تترجم إلى مستويات عليا من المشاركة والتشغيل، و أن نسبة النساء في الوظائف الإدارية منخفضة في القطاعين العام والخاص. وقد تعرضت الدراسة إلى محددات مشاركة المرأة في سوق العمل والتي تتمثل في العادات الاجتماعية والثقافية والبيئية القانونية التي تعطي الرجل الأولوية في العمل و العبء الناتج عن المسؤولية المزدوجة في العمل والبيت.

و في دراسة أجراها (Trond Petersen,2007) تساءل فيها، هل إنتاجية المرأة اقل من إنتاجية الذكور، حيت قارن بين الرجال والنساء الذين يعملون في نفس المهنة في نفس المؤسسة، في ثلاثة بلدان، الولايات المتحدة والنرويج والسويد فوجد أن الفجوة في الأجور بين الجنسين قليلة جدا إلا أن هنالك اختلاف في الإنتاجية بين الجنسين لصالح الذكور وتشكل ما نسبته 3:1 بالمعدل أي أن إنتاجية الرجل

الواحد تعادل إنتاجية ثلاث من النساء و قد عزي هذا الاختلاف في الإنتاجية إلى وجود اختلاف في القدرات البدنية خصوصا في القطاعات الصناعية.

وفي دراسة أخرى أجراها (Hirokatsu, 2007) اختبر فيها اختلاف الإنتاجية و الأجور بين الذكور و الإناث ، حيث قارن الإنتاجية الحدية و الأجور النسبية بين الذكور و الإناث ، فوجد أن ارتفاع توظيف الإناث في المؤسسة يعمل على زيادة فاتورة الأجور و المدخلات بنسبة (8%) ، و وجد أن إنتاجية الأنثى الواحدة تشكل (45%) من إنتاجية الذكر الواحد كما أن الأجر الذي تتقاضاه يشكل ما نسبته (30%) من اجر الذكر الواحد، حيث تشير هذه النتائج إلى أن جزء من الاختلاف في الأجور لا يمكن تفسيره باختلاف الإنتاجية ، حيث تم رفض الفرضية الصفرية التي نصت على أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاختلاف في الأجور للجنسين و إنتاجيتهما.

وفي دراسة عن مشاركة المرأة الباكستانية في القطاع الزراعي من حيث الإنتاجية و محدداتها (Ghazala & Razia, 2011) حاول فيها الباحث تسليط الضوء على جوانب واضحة ولكنها غير مرئية لإنتاجية و مواهب وجهود المرأة ، فوجد أن هناك إهمال رهيب في الباكستان لدور المرأة و عدم إشراكها في النشاطات الاقتصادية، وعزى ذلك إلى تدني المستوى الثقافي الذي ينظر إلى المرأة على أنها لا تصلح للقيام بأعمال الرجال و ليس لديها القدرة الكافية على اتخاذ القرارات و الذي يقف وراء ذلك هو الإهمال من جانب واضعي السياسات الذين لم يحاولوا أي فصل بين الجنسين وتعزيز مشاركة المرأة في قطاع الزراعة حيث لا يمكن إخفاء دور المرأة في هذا القطاع.

وجاءت دراسة (Jacoby, 2001) التي أجريت على البيرو لقياس إنتاجية الذكور و الإناث في القطاع الزراعي ، وتطرقت هذه الدراسة إلى إمكانية الإحلال بين الجنسين في هذا القطاع ، فوجدت انه

ليس هناك إحلال تام بين عمالة الذكور و عمالة الإناث في القطاع الزراعي وذلك لان الإناث في البيرو متخصصات في إنتاجية الماشية، وكما أن استخدام حيوانات الجر تؤثر على الإنتاجية الحدية للعمل من الذكور والإناث بشكل مختلف ووجدت أن عمالة الذكور البالغين يفوق مساهمتها في الناتج الزراعي من اليد العاملة النسائية ، و توصلت هذه الدراسة إلى أن إنتاجية الذكور تفوق إنتاجية الإناث، ولكن لا يمكن الإحلال بين الجنسين.

2-13 تقييم عام لأدبيات الدراسة

على الرغم من تعدد الدراسات السابقة التي بحثت في واقع مشاركة المرأة في العمل ومتطلبات تعيينها و ترقيتها، فقد استخدمت تلك الدراسات الإحصاء الوصفي لمعرفة حجم المشاركة الاقتصادية للمرأة في العمل، ولكنها لم تتطرق إلى قياس إنتاجية المرأة ، لمعرفة مدى إسهامها في الناتج المحلي الإجمالي، وهذا ما يميز هذه الدراسة عن غيرها و هو اعتمادها على بيانات السلاسل الزمنية لفترة طويلة نسبيا للمتغيرات الكلية (الأجور و العمالة و رأس المال و غيرها) لمعرفة إنتاجية المرأة الأردنية و مشاركتها في سوق العمل الأردني على المستوى الكلي، و كذلك على المستوى القطاعي (الصناعي و الزراعي و الإنشاءات و الخدمات) و هي و بحسب علم الباحث الدراسة الأولى من نوعها التي تطرقت لقياس إنتاجية المرأة في الأردن.

الفصل الثالث

المرأة الأردنية في سوق العمل الأردني

3-1 المقدمة

تعتبر المشاركة الاقتصادية للمرأة عنصرا هاما لتحقيق تكافؤ الفرص و تحسين القدرات لديها لذا أصبحت من القضايا الهامة في سوق العمل الأردنية، حيث أن ممارسة المرأة لدورها الطبيعي في كافة الجوانب الاقتصادية و الاجتماعية و السياسية سيلعب دورا هاما في تمكين المرأة و تفعيل دورها في المجتمع إلاأنمؤشرات المشاركة الاقتصادية و البطالة و مستوى الأجور و الإنتاجيةمتفاوتة بين المرأة و الرجل في عديد من المجالات و منها سوق العمل الأردنية، وعلى المستوى الدولي تعتبر المشاركة الاقتصادية للمرأة في سوق العمل الأردنية منخفضة كما تبين التقارير الدولية، حيث تحتل الأردن المرتبة (137) من أصل(139) دولة في تقرير التنافسية العالمية لعام 2011، و المرتبة 129 من أصل 134 دولة في تقرير فجوة النوع الاجتماعي العالمي حيث كانت نسبة المشاركة الاقتصادية للمرأة إلى الذكور (32%)، مما يعني أن نسبة مشاركة المرأة في الاقتصاد الأردني منخفضة جدا بالنسبة إلى الرجل وفقا لدليل المساواة (المراشدة، 2010)، فما هي الأسباب التي تقف وراء هذا التأخر العالمي للمرأة في سوق العمل الأردنية و المشاركة الاقتصادية

3-2 واقع سوق العمل الأردنية

لقد تأثر سوق العمل الأردني بتطورات الوضع الاقتصادي الداخلي والظروف السياسية و الاقتصادية في الشرق الأوسط وقد أدت هذه الظروف إلى اختلال التوازن في سوق العمل الأردنية ، فقد أدت بعض الحروب في السنوات 1948 و 1967 إلىالهجره القسرية نحو الأردن ، وكذلك الزيادة في معدل النمو

الطبيعي للسكان وانخفاض معدل الوفيات ، وازدياد مخرجات التعليم من العمالةالمهنية ذات المهارةالعالية ، بالإضافةإلى ما شهدت المنطقةمؤخرا من أزمات سياسيه في بعض البلدان العربيةالمجاورة ، والتي أسفرت عن نزوح أعداد كبيره منهم إلى الأردن ، حيث أدت كل هذه العوامل إلىالزيادة عرض القوى العاملة في السوق العمل الأردنية (عثامنة، 2008).

أما من جانب الطلب فقد كان هناك تذبذب في حجم الطلب على القوى العاملة في مسيره الأردن التنموية ، وذلك بالاعتماد على حجم المشاريع الاستثماريةو التقلباتالاقتصاديةوالسياسيةالمحليةوالعربية ، والتي شهدها الأردن إلى العقد السابع من القرن العشرين(ابراهيم، 1996)، ونتيجة لهذه العوامل المؤثرة في جانبي العرض والطلب فقد اختل التوازن في سوق العمل الأردني.

وقد أدى هذا الاختلالإلىإحداث مشكلات اقتصاديه كان من أبرزها مشكلة البطالة التي أخذت بالتزايد عاما بعد عام، حيث تراوحت معدلات البطالة بين (1.6%-16.8%) خلال فترة الدراسة، و قد سجلت (14%) في بداية السبعينيات و انخفضت إلى (1.6%) عام 1976 نتيجة طفرة أسعار البترول ثم اخذ بالارتفاع المتذبذب إلىأن وصل معدل البطالة عام 2010 إلى (13.5%) .

وفي نهاية الثمانينيات، و على الرغم من الاستقرار السياسي الذي كان يعيشه الأردن مقارنة بالفترة السابقة، إلا أن الاقتصاد الأردني كان يعاني من التراجع، وبناءا على ذلك تبنت الحكومة عام 1989 برنامج تصحيح اقتصادي استهدف تحقيق نمو اقتصادي إيجابي والحد من ضغوط التضخم، وزيادة الكفاءة الاقتصادية من خلال تخفيض العجز في الموازنة وميزان المدفوعات. وضمن هذا البرنامج، وكإجراء لتخفيض الإنفاق الحكومي ، قررت الحكومة الإلغاء التدريجي للدعم المقدم لبعض السلعالاستهلاكية وهي

الخبز والأرز والسكر وحليب البودرة، وفي أواخر عام 1996 توقف هذا الدعم بشكل تام وحلّت وزارة التموين أثر ذلك (المناصرة، 2006).

كما و اتخذت الحكومة الأردنية في العقد الماضي عدة إجراءات لتحرير التجارة ومنها التوقيع على اتفاقية منطقة التجارة الحرة العربية الكبرى، واتفاقية الشراكة الأردنية – الأوروبية، والانضمامفي عام 2000 إلى منظمة التجارة العالمية.وقد نجم عن هذه الإجراءات زيادة في المستورداتوتنامي حدة المنافسة للمنتجات الأردنية في السوق المحلي وتراجع دخول كثير من الأسر والأعمال في الأردن، مما أدى إلى تنامي معدلات البطالة السنوية و انتشار الفقر بشكل مضطرد(أبو جابر و آخرون، 2003).

3-3 المرأة في سوق العمل الأردني

على الرغم من الجهود الكبيرة التي بذلت في الأردن إلى جانب الخطط الإستراتيجية والسياسات التي تم تصميمها وتطبيقها خلال العقود الماضية، والتي كانت تستهدف تطوير دور المرأة اقتصادياً واجتماعياً، فإن واقع مشاركة المرأة الاقتصادية ومساهمتها في سوق العمل ما زالت متواضعة وهناك أسباب متعددة تقف وراء ضعف مشاركة المرأة في سوق العمل، وهذه الأسباب "تقسم إلى قسمين: قسم خاص بجانب العرض يخص المرأة وظروفها الاجتماعية والثقافية وقسم خاص بالطلب في سوق العمل والفرص المتوفرة وبيئة العمل وأرباب العمل" (المراشده، 2009) ،

وبشكل عام ، فقد بلغ معدل المشاركة الاقتصادية المنقح حوالي (39.5%)، منها (85.1%) للذكور و (14.9%) للإناث (دائرة الإحصاءات العامة، 2011).

ومن العوامل التي تساعد وبشكل كبير على انخفاض مؤشر المشاركة الاقتصادية للإناث هو معدلات تشغيل المرأة، فقد بلغت نسبتها إلى إجمالي أعداد العاملين في الاقتصاد الأردني (16.4%) من القوى العاملة. (دائرة الإحصاءات العامة، 2010) .

من جانب آخر فإن الأرقام الصادرة عن المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي تشير إلى أن نسبة النساء المشتركات في المؤسسة تبلغ حوالي (25%) من مجمل المشتركين في المؤسسة. (المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، 2011)، ويؤكد مسح فرص العمل التي استحدثها الاقتصاد الأردني في لعام2011 هذا الانخفاض في مشاركة المرأة في الحياة الاقتصادية وسوق العمل، إذ أشارت الإحصائيات أن فرص العمل المستحدثة والتي أشغلتها الإناث بلغت نسبتها (32%) من مجمل فرص العمل المستحدثة مقابل (68%) ذهبت إلى الذكور (دائرة الإحصاءات العامة، 2011).

يأتي هذا التواضع في المشاركة الاقتصادية للمرأة وضعف حصتها في سوق العمل، في الوقت الذي تؤكد فيه مختلف الإحصائيات المتعلقة بالتعليم أن النساء هن الأكثر انتظاماً في التعليم الأساسي والجامعي ويشكلن ما نسبة (51%) من الطلبة على مقاعد الدراسة الجامعية.

ومن الجدير بالذكر أن ضعف دور المرأة في الحياة الاقتصادية الأردنية يعد أحد المشكلات الأساسية التي يواجهها الاقتصاد الوطني، فهي من جانب تحرم طاقات إنتاجية كبيرة من المساهمة في بناء وتطوير الاقتصاد الوطني، ومن جانب آخر تزيد من نسبة الإعالة في المجتمع الأردني، حيث يعيل كل مواطن أربعة آخرين، وهذه النسبة تعد أيضا من أعلى النسب في العالم (عوض، 2010).

وإذا ما أخذنا بعين الاعتبار أن نسبة الإناث العاملات في القطاع العام (الحكومي) تقارب ثلث العاملين في هذا القطاع، وتشكل نصف القوى العاملة النسائية. فإن نسبة تشغيل النساء في القطاع الخاص

تبدو متواضعة للغاية. هذا إلى جانب ارتفاع معدل البطالة لدى النساء الأردنيات مقارنة مع الرجال، إذ بلغت (22.4%) مقابل (11.1%) عند الرجال في عام 2011. (دائرة الإحصاءات العامة، 2011)

هذا إلى جانب أن المرأة تواجه فرصا غير متكافئة مقارنة مع الرجال في سوق العمل، الأمر الذي يؤثر سلباً على دخولهن إلى سوق العمل، بالإضافة إلى عدم توفر بيئة عمل لائقة وخاصة في غالبية مؤسسات القطاع الخاص المتوسطة والصغيرة، فأرقام دائرة الإحصاءات العامة تشير إلى أن متوسط الأجر الشهري للذكور في القطاع العام يبلغ (419) ديناراً، بينما في القطاع الخاص (336) ديناراً لعام 2011 ، أما فيما يتعلق بالإناث فإن أُجورهن أقل بشكل ملموس من أجور الذكور في كلا القطاعين، إذ تبلغ في القطاع العام (362) ديناراً شهرياً، و (269) ديناراً في القطاع الخاص لنفس العام.

وفي ضوء الأرقام الواردة أعلاه تواجه المرأة العاملة تمييزاً واضحاً فيما يتعلق بمستوى الأجور مقارنة مع الرجل، فقد بلغت الفجوة بين الجنسين لصالح الذكور ما مقداره (93) دينارا شهريا في القطاع العام. وتتفاقم هذه الفجوة في القطاع الخاص، إذ بلغت الفجوة لصالح الذكور (83) ديناراً شهرياً.

وتوضح بيانات المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي التفصيلية حول الأجور أن (57%) من المشتركين الفاعلين في المؤسسة للعام 2011 تبلغ متوسط أجورهم الشهرية (300) دينار فأقل (المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي،2011) ، وهذا الرقم يأخذ دلالة أكبر عندما نعلم أن خط الفقر المطلق (الغذائي وغير الغذائي) للأسرة المعيارية البالغة في الأردن (5.7) أفراد يبلغ (370) ديناراً، (دائرة الإحصاءات العامة، 2011) ، بمعنى أن الأسرة التي دخلها الشهري اقل من ذلكفهي ضمن الأسرالفقيرة في الأردن.

3-4 تعليم المرأة في الأردن

يعتبر التعليم من أهم العوامل التي لعبت دورا كبيرا في تغيير دور المرأة في الأردن ، حيث أسهم التعليم في زيادة الوعي الاجتماعي بين النساء، الأمر الذي أنتج مستوى من الوعي التعليمي الذي تمتد أبعادهإلى النواحي الاجتماعية و الاقتصادية و السياسية للمرأة، مما سهل أمامها الطريق نحو المشاركة في ميادين الحياة العامة، و وسع افقها نحو المشاركة الاقتصادية من خلال العمل خارج المنزل، والمشاركة السياسية التي تعد نتاجا لازدياد الوعي لديها، والاهتمام بشؤون المجتمع المحلي، والمشاركة في المؤسسات العامة كالجمعيات الخيرية والتعاونية، والتفاعل مع نشاطاتها المختلفة، وقد وصل تعليم المرأة في الأردن إلى مرحلة متقدمة، حيث نكاد لا نجد فروق واضحة بين تعليم الإناث عن تعليم الذكور، و بالرغم من الانجاز الباهر في التعليم، إلا أن الأدوار الاقتصادية للمرأة الأردنية لا تتطابق مع النمط الملاحظ في دول الدخل دون المتوسط المماثلة (تقرير البنك الدولي، 2010).

يبين الجدول رقم (3-1) النسب المئوية لتوزيع القوى العاملة حسب الجنس و المؤهل العلمي، حيث كانت نسبة المشاركة الاقتصادية للإناث الأميات متدنية مقارنة بالذكور فقد بلغت (3%) في عام 2005 و كانت للذكور(5.6%) وصلت (2.3%) في عام 2010 بمعدل (2.7%)، وكانت اقل نسبة مشاركة اقتصادية للإناث الحاصلات على التعليم المهني فقد بلغت (0.1%) للأعوام كاملة تقريبا في حين كانت متذبذبة بالنسبة للذكور ما بين (1%-1.5%)، و يعود السبب لتدني المشاركة الاقتصادية للإناث ذوي هذا المؤهل إلى عدم ملائمة طبيعة المرأة للقيام بالإعمال المهنية، و كذلك نظرة المجتمع السلبية للمرأة في هذا المجال، و إذا قارنا بين المشاركة الاقتصادية ما بين الذكور و الإناث في مستوى ما دون الثانوي نجد أن نسبة الذكور تفوق نسبة الإناث بفرق كبير حيث كانت (50.6%) للذكور في عام 2005، وكانت

(14.0%) للإناث في العام نفسه، كما كان الفرق كبير جدا لباقي السنوات، حيث يدل ذلك على عدم اشتراط توفر المؤهل العلمي للذكور للمشاركة الاقتصادية بينما يشترط ذلك للإناث، و هذا واضح من خلال المقارنة بين الجنسين لمراحل الدبلوم المتوسط و البكالوريوس، حيث يتبين لنا أن نسبة الإناث ذوي هذه المؤهلات تفوق نسبة الذكور حيث بلغت نسبة المشاركة الاقتصادية للإناث (38.9%) في عام 2005 لمؤهل البكالوريوس و كانت (13.9%) للذكور لنفس العام و المؤهل، أما في ما يخص الدراسات العليا فقد كانت نسبة المشاركة الاقتصادية متدنية لكلا الجنسين و لكن تتفوق الإناث على الذكور فقد بلغت (2.6%) و (2.9%) للأعوام 2005، 2010 للذكور بينما كانت (3.6%) و (4.5%) للإناث في نفس الأعوام على التوالي، و قد يكون السبب في ذلك هجرة العمالة الذكور للخارج راغبين بمستوى أجري أعلى، بينما يصعب على النساء الإنتقال للعمل في الخارج نظرا للحالة الاجتماعية و صعوبة التأقلم للعيش في الخارج.

جدول رقم (3-1)

النسب المئوية لتوزيع القوى العاملة حسب الجنس و المؤهل العلمي للأعوام (2005-2010) توزيع نسبي

السنة	ملم / أمي		تلمذة مهنية		اقل من ثانوي		ثانوي		دبلوم متوسط		بكالوريوس		دراسات عليا	
	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث
2005	5.6	3.0	1.5	0.1	50.6	14.0	16.0	11.3	9.7	29.6	13.9	38.4	2.6	3.6
2006	5.9	3.0	1.7	0.1	50.9	14.1	14.8	11.6	9.1	26.2	14.7	40.7	2.9	4.2
2007	4.5	2.8	1.2	0.1	50.3	13.8	14.9	10.4	9.2	25.2	16.8	43.2	3.0	4.6
2008	4.2	2.3	0.9	0.1	52.3	13.1	14.1	9.8	9.4	25.1	16.1	44.8	3.0	4.8
2009	4.4	2.8	1.0	0.2	52.9	14.9	13.8	9.7	9.0	23.7	15.9	43.7	2.9	5.1
2010	4.2	2.3	1.2	0.1	52.5	14.5	15.5	9.4	8.6	22.3	17	46.5	3.1	4.9
المعدل	4.8	2.7	1.3	0.1	51.6	14.1	14.9	10.4	9.2	25.4	15.7	42.9	2.9	4.5

المصدر:اعد من قبل الباحث بناءا على بيانات دائرة الإحصاءات العامة، مسح العمالة و البطالة، للأعوام 2005-2010.

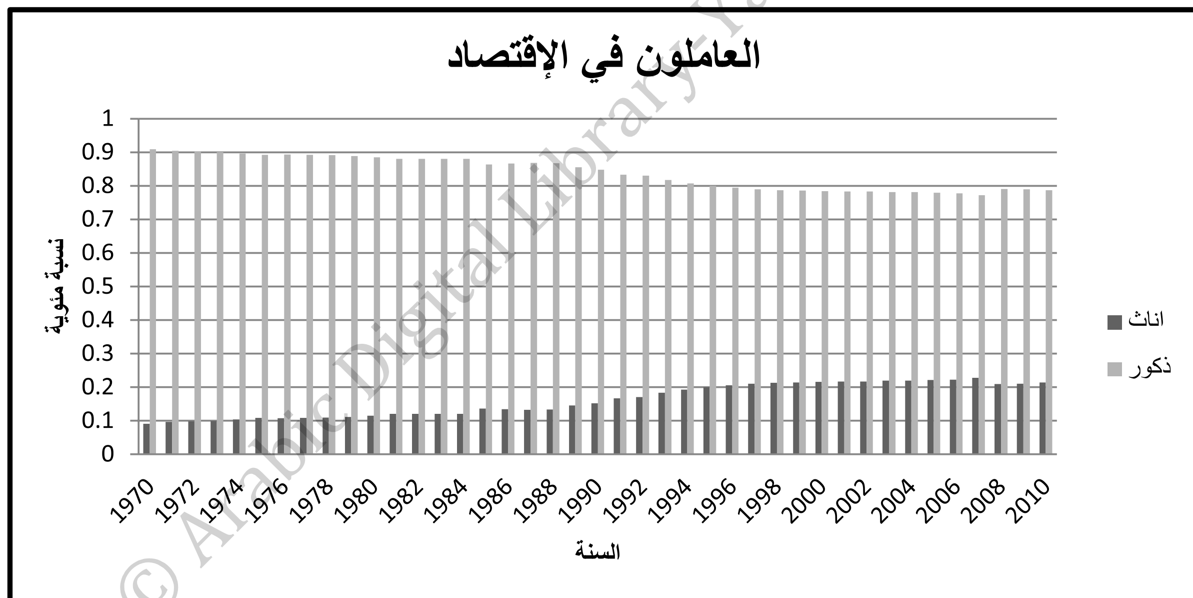
3-5 مشاركة المرأة في الإقتصاد الأردني

يعرف الناشطين اقتصاديا بأنهم الأشخاص الذي تخرج منهم الأيدي العاملة اللازمة لإنتاج السلع و الخدمات خلال فترة زمنية محددة كما عرفتهم نظم الأمم المتحدة للحسابات القومية ، و يعرف معدل المشاركة في قوى العمل بأنه النسبة المئوية لعدد الأشخاص النشطين اقتصاديا، فمن خلال هذا المؤشر يمكن معرفة مدى المشاركة الاقتصادية للمرأة و ذلك بمقارنتها بالمشاركة الاقتصادية للذكور، حيث يبين الشكل رقم (3-1) معدل المشاركة في القوى العاملة حسب الجنس للفترة (1970-2010)، حيث كانت أعلى نسبة مشاركة اقتصادية للإناث (22%) للعامين 2003، 2004، و كانت أدنى نسبة مشاركة للإناث

(9%) في عام 1970، بينما كانت أعلى نسبة مشاركة اقتصادية للذكور (91%) عام 1970، و كانت أدنى نسبة مشاركة اقتصادية للذكور (78%) في عام 1970.

أي أن أعلى نسبة مشاركة اقتصادية للإناث وصلت إلى (22%) وهي نسبة متدنية أيضا مقارنة بمعدل المشاركة الاقتصادية للمرأة عالميا الذي كان (27%) للعام نفسه، حسب بيانات المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية.

الشكل رقم (3-1)



المصدر: اعد من قبل الباحث بناء على بيانات الملحق رقم (1).

6-3 المشاركة الاقتصادية للمرأة حسب القطاعات الاقتصادية

ينقسم الاقتصاد الأردني إلى أربع قطاعات رئيسة و هي قطاع الزراعة، قطاع الصناعة، قطاع الخدمات و قطاع الإنشاءات، حيث يتم تصنيف مدخلات و مخرجات كل قطاع بشكل منفصل، إذ أن لكل قطاع تعداداته الخاصة من حيث أعداد العاملين (ذكور، إناث) في القطاع، و التكوين الرأسمالي و مساهمة

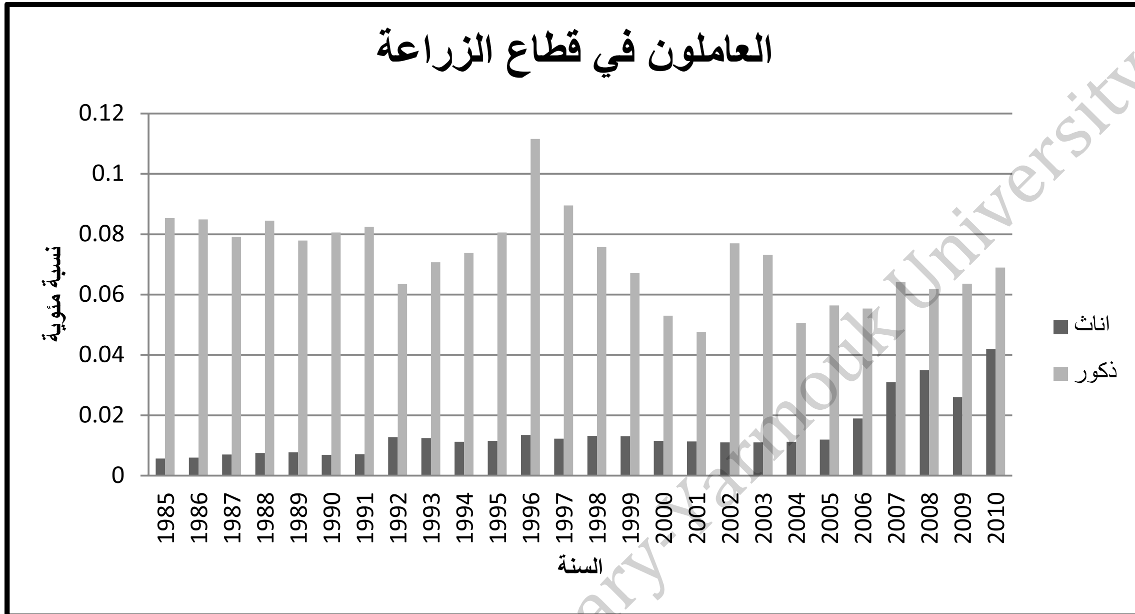
القطاع في الناتج المحلي الإجمالي، إذ من الممكن تحديد المشاركة الاقتصادية للمرأة في مختلف القطاعات، من خلال أعداد الإناث المشاركات في القطاع الاقتصادي مقارنة بأعداد الذكور المشاركون في نفس القطاع، و التي تبين تدني المشاركة الاقتصادية للإناث مقارنة بالذكور في تلك القطاعات.

3-6-1 مشاركة المرأة في قطاع الزراعة

تحتل الزراعة مكانة متواضعة في الاقتصاد الأردني سواء في مساهمتها في الدخل و تكوين رأس المال الثابت أو في توفير مدخلات وطنية للقطاعات الاقتصادية الأخرى من مواد أولية، و قد انعكس ذلك على نسبة المشاركة الاقتصادية في هذا القطاع ، حيث تمثل نسبة العاملين في هذا القطاع (6%) من مجمل العاملين في الاقتصاد الأردني من ذكور و إناث لعام 2010، (دائرة الإحصاءات العامة، 2010).

و بالنظر إلى الشكل رقم (3-2) الذي يبين معدلات المشاركة الاقتصادية في قطاع الزراعة للفترة (1985-2010)، نلاحظ أن أعلى نسبة مشاركة للعاملات للإناث في هذا القطاع (0.04%) من مجمل الإناث العاملات في الاقتصاد في عام 2010، بينما كانت أدنى نسبة للعاملات الإناث في هذا القطاع (0.005%) من مجمل العاملات، في عام 1985، و كانت هذه النسبة تتزايد بمعدل نمو سنوي مقداره (6%)، و على الرغم من ذلك بقيت نسبة مشاركة الإناث متدنية مقارنة بالذكور، حيث كانت أعلى نسبة للعاملين الذكور في هذا القطاع (11%) في عام 1996 بينما كانت أدنى نسبة للعاملين الذكور (0.047%) في عام 2001، حيث كانت معدلات العاملين الذكور في هذا القطاع متذبذبة و كان معدل النمو السنوي للذكور في هذا القطاع متناقص بمقدار (2%) سنويا.

الشكل رقم (3-2)



المصدر: اعد من قبل الباحث بناء على بيانات الملحق رقم (1) و الملحق رقم (2)

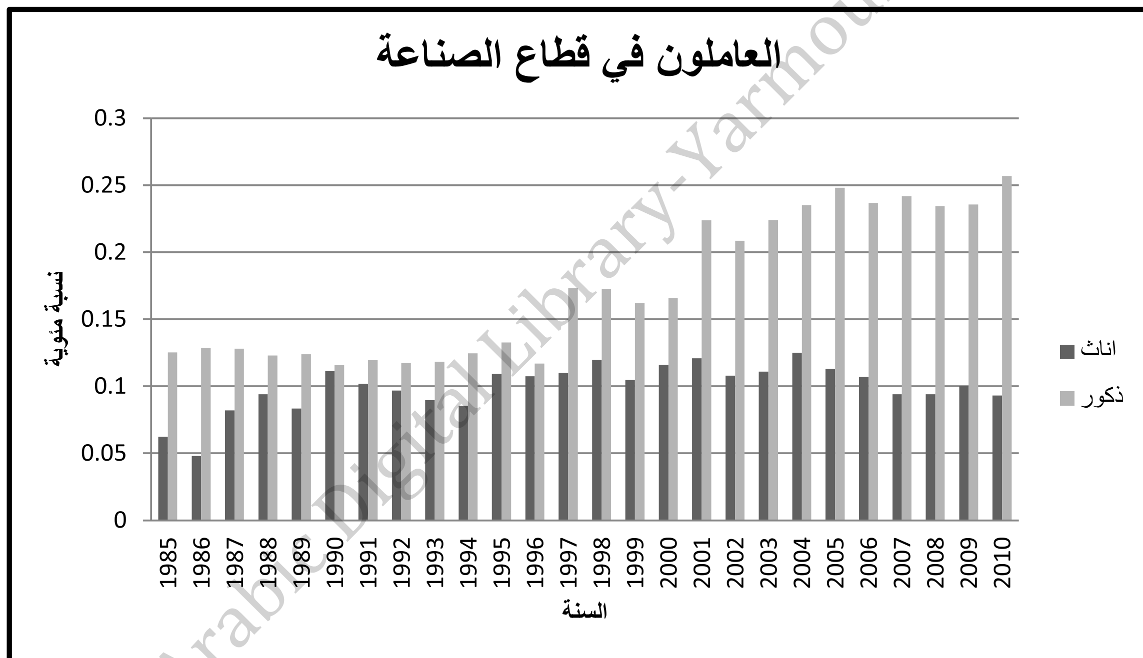
3-6-2 مشاركة المرأة في قطاع الصناعة

يحتل قطاع الصناعة مكانة خاصة في التنمية الاقتصادية و الاجتماعية في الأردن، حيث أن القطاع الصناعي ينهض بدور كبير في زيادة سرعة معدلات نمو الإنتاج قياسا إلى القطاعات الاقتصادية الأخرى، إضافة إلى أهمية هذا القطاع في زيادة معدلات نمو الدخل القومي و دوره في استيعاب قوى العمل الأردنية المدربة و المؤهلة، حيث كانت نسبة العاملين في هذا القطاع (22%) من مجمل العاملين في الاقتصاد من ذكور و إناث لعام 2010، (دائرة الإحصاءات العامة، 2010).

و بالنظر إلى الشكل رقم (3-3) الذي يبين معدل العاملين في قطاع الصناعة للفترة (1985-2010)، نلاحظ أن أعلى نسبة عاملات في هذا القطاع كانت (12.5%) عام 2004، بينما كانت أدنى نسبة عاملات في هذا القطاع في العام 1986 و بنسبة (0.048%)، وكانت هذه النسبة متزايدة بمعدل نمو

سنوي مقداره (5%)، و على الرغم من تدني عدد الإناث في هذا القطاع، إلا أنها كانت أعلى من عدد الإناث العاملات في القطاع الزراعي مقارنة بالذكور، حيث كانت أعلى نسبة عاملين في هذا القطاع (25%) في عام 2010، بينما كانت أدنى نسبة للعمال الذكور (11%) في عام 1990، و كانت نسبة العمال الذكور في هذا القطاع متزايدة بمعدل نمو سنوي مقداره (10%).

الشكل رقم (3-3)



المصدر: اعد من قبل الباحث بناء على بيانات الملحق رقم (1) و الملحق رقم (2)

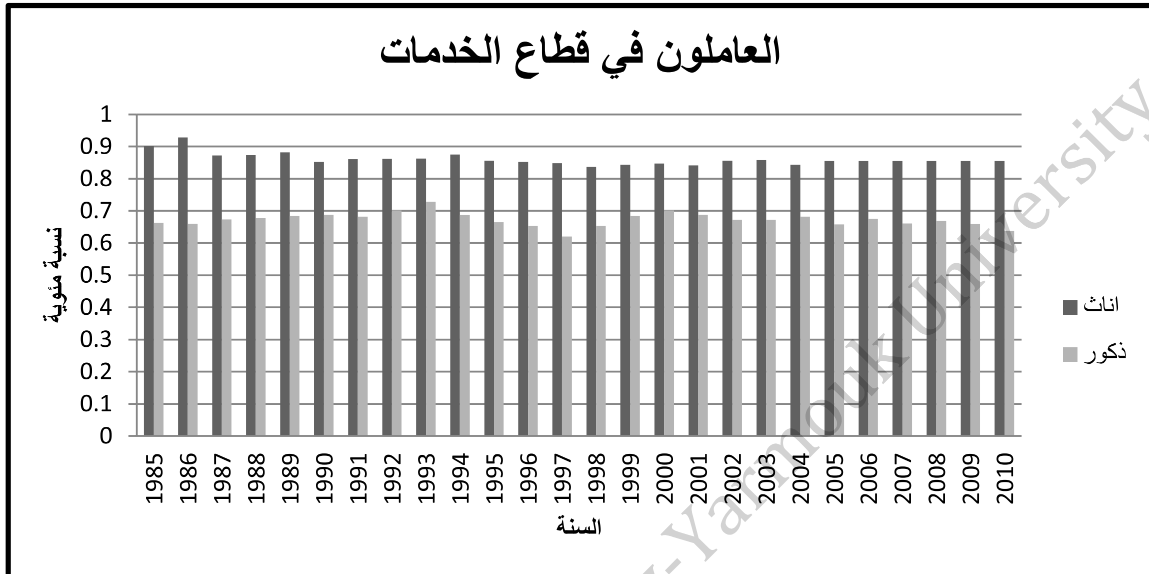
3-6-3 مشاركة المرأة في قطاع الخدمات

أولت السياسة الاقتصادية في الأردن، اهتماما خاص بقطاع الخدمات و ميزته عن بقية القطاعات الأخرى في الاقتصاد و ذلك لأسباب خاصة في الاقتصاد الأردني مثل النمو السكاني و افتقار الأردن للمصادر الطبيعية التي تمكنها من إتباع سياسة صناعية أو زراعية بديله عن ذلك، و لهذا فان غالبية القوى العاملة الأردنية تتركز في قطاع الخدمات على حساب القطاعات الاقتصادية الأخرى، و لا شك أن تركيز

العمالة في قطاع الخدمات، يعكس صفة هيكلية من صفات الاقتصاد الأردني و هي كونه اقتصاد خدمات، حيث كانت نسبة العاملين في هذا القطاع (68%) لعام 2010 و هي النسبة الأعلى مقارنة مع القطاعات الاقتصادية الأخرى(دائرة الإحصاءات العامة، 2010).

و من خلال الشكل رقم (3-4) الذي يبين معدل العمالة في قطاع الخدمات للفترة (1985-2010)، نجد أن نسبة عمالة الإناث في هذا القطاع هي الأكبر مقارنة بعمالة الإناث في القطاعات الاقتصادية الأخرى، إلا أنها ما زالت تعاني من تدني المشاركة الاقتصادية في هذا القطاع مقارنة بالذكور،حيث بلغت أعلى نسبة عمالة للإناث في هذا القطاع (72%) من مجمل العاملات في الاقتصاد، في عام 1993، بينما كانت أدنى نسبة عمالة للإناث في هذا القطاع في عام 2010 بنسبة (63%) من مجمل العاملات في الاقتصاد، وكان النمو في معدل العمالة للإناث في هذا القطاع متناقص بمقدار (0.05%) سنويا ، بينما كانت أعلى نسبة عمالة للذكور في هذا القطاع (92%) من مجمل العاملين في هذا القطاع عام 1986 ، بينما كانت أدنى نسبة عمالة للذكور في هذا القطاع (81%)، و ذلك في العامين 1998، 2001.

الشكل رقم (3-4)



المصدر: اعد من قبل الباحث بناء على بيانات الملحق رقم (1) و الملحق رقم (2)

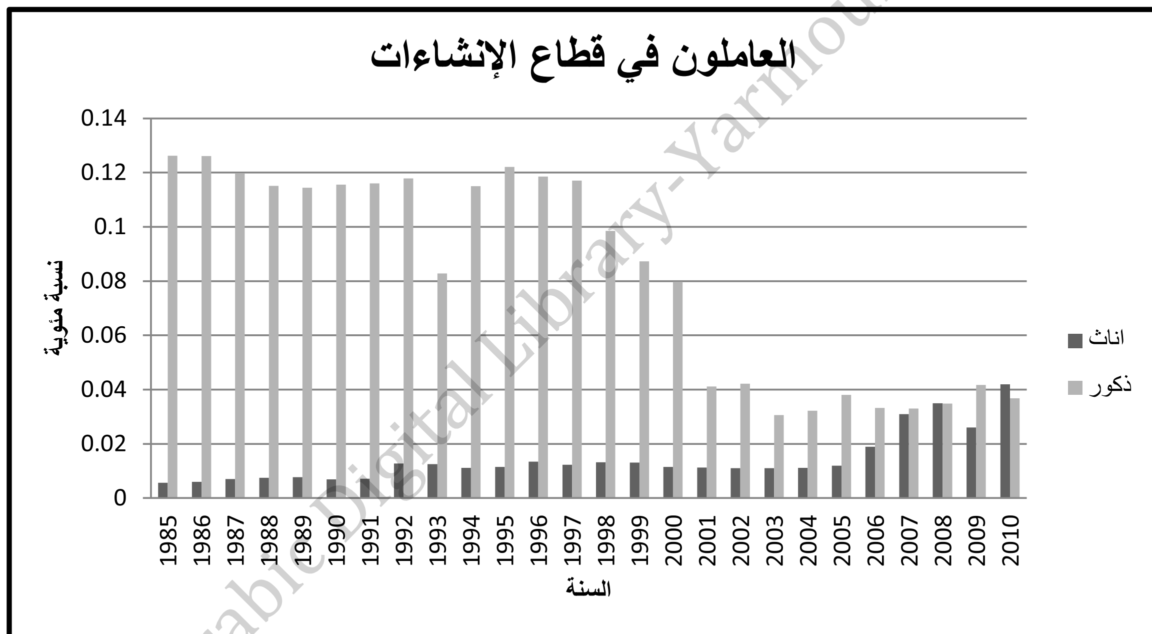
3-6-4 مشاركة المرأة في قطاع الإنشاءات

يحتل هذا القطاع المرتبة الأخيرة من حيث أعداد العمال التي تقصد هذا القطاع، و ذلك لان ارتفاع المستوى التعليمي و المهني للعمالة الأردنية، أدى إلى انتقال هذه العمالة نحو العمل في القطاعات الاقتصادية الأخرى، مما فسح المجال للعمالة الوافدة أن تحتل محل العمالة الأردنية في هذا القطاع، إذ أن أعداد العمال في هذا القطاع لا تتعدى (4%) من مجموع العاملين في الاقتصاد لعام 2010 و تشكل هذه النسبة الأقل من بين القطاعات الاقتصادية الأخرى(دائرة الإحصاءات العامة، 2010).

و نلاحظ من الشكل رقم (3-5) الذي يبين معدلات العمالة في قطاع الإنشاءات للفترة (1985-2010)، حيث كانت معدلات العمالة للإناث في هذا القطاع هي الأقل مقارنة بالقطاعات الاقتصادية الأخرى، إذ كانت أعلى نسبة مشاركة للإناث في هذا القطاع (0.042%) من مجمل العاملات في الاقتصاد في عام 2010، بينما كانت أدنى نسبة مشاركة في هذا القطاع للإناث (0.006%) من مجمل

العاملات في الاقتصاد في عام 1985، وكانت معدلات مشاركة الإناث في هذا القطاع تتزايد بمعدل نمو سنوي مقداره (6%)، بينما كانت أعلى نسبة عمالة للذكور في هذا القطاع (12.2%) من مجمل العاملين في الاقتصاد في عام 1986، و كانت أدنى نسبة عمالة للذكور (0.03%) من مجمل العاملين في الاقتصاد في عام 2003، حيث كانت تتناقص هذه النسب بمقدار (7%)سنويا.

الشكل رقم (3−5)



المصدر: اعد من قبل الباحث بناء على بيانات الملحق رقم (1) و الملحق رقم (2)

3-7 معدلات البطالة بين الإناث في الأردن

طرأت تغيرات على معدلات البطالة في سوق العمل الأردنية، بحيث تفاوتت و بشكل كبير في ضوء الظروف الاقتصادية المتقلبة التي مرت بها الأردن خلال الفترة (1970-2010).

و تراوحت معدلات البطالة بين (1.9%-12.5%) خلال تلك الفترة، عاكسة بذلك التطورات الاقتصادية و السياسية و الاجتماعية، إلا أن معدلات البطالة بين النساء كانت ضعف معدلات البطالة عند الذكور خلال العقدين المنصرمين (اليونيفيم، 2008)،

حيث يمكن ملاحظة ذلك من خلال الجدول رقم (3-2) الذي يبين معدلات البطالة عند الذكور وعند الإناث خلال الفترة (2005-2010)، و التي كانت (12.8%) للذكور و كانت (25.9%) للإناث لعام 2005، أي أن معدل البطالة عند الإناث تقريبا ضعف معدل البطالة عند الذكور لذلك العام، و كانت كذلك خلال الأعوام (2006-2010) تقريبا، و بالحديث عن معدلات البطالة للإناث خلال تلك الفترة، نجد بأنها متذبذبة، إذ انخفضت إلى (25.0%) في عام 2006، و عادت بالارتفاع إلى (25.6%) في عام 2007، و بعدها بدأت بالانخفاض لتصل إلى (21.7%) في عام 2010.

و ذلك الارتفاع في معدلات البطالة بين الإناث مقارنة بالذكور قد يسبب على ضعف المشاركة الاقتصادية عند الإناث، إما بسبب ظروفها الاجتماعية والثقافية، حيث أن معظم الإناث تحكمها تلك الظروف و تمنعها من الخروج للعمل،أو بسبب سوق العمل والفرص المتوفرة وبيئة العمل وأرباب العمل، إذ يفضل بعضهم الذكور على الإناث أو قد لا تتناسب تلك الأعمال و الإناث.

جدول رقم (3-2)

معدلات البطالة حسب الجنس للأعوام (2005-2010) نسبة مئوية

السنة	2005	2006	2007	2008	2009	2010
ذكور	12.8	11.9	10.3	10.1	10.3	10.4
إناث	25.9	25.0	25.6	24.4	24.4	21.7

المصدر: اعد من قبل الباحث بناء على بيانات دائرة الإحصاءات العامة، مسح العمالة و البطالة، 2005-2010

3-8 التمييز في الأجور بين الذكور و الإناث في الأردن

تتحدد الأجور في سوق المنافسة الكاملة بتفاعل العرض و الطلب، و من المفترض أنها تساوي قيمة الناتج الحدي، و لكن مع غياب سوق المنافسة التامة فان الأجور تتحدد على المستوى التعليمي و التدريبي و سنوات الخبرة، و لكن لا نزال نلاحظ فروق في الأجور بين الجنسين على الرغم من تساوي الذكور و الإناث في مستويات التعليم أو تساويهم في مستوى التدريب أو سنوات الخبرة، حيث نعلم أن الأجور و الحوافز المادية تعتبر من أهم العوامل التي ترغب العامل في قبول العمل أو رفضه، فإذا ما وجد العامل أن عامل آخر يتقاضى اجر أعلى من أجره على الرغم من تساوي المؤهلات فانه و بلا شك سيرفض العمل.

و يمكن ملاحظة هذا التمييز في الأجور بين الذكور و الإناث من خلال الجدول رقم (3-3) الذي يبين متوسط الأجور الاسمية خلال الفترة (2005-2010) للذكور و الإناث في الاقتصاد و كذلك في القطاعات الاقتصادية، فقد كان متوسط الأجر الشهري للإناث 231 دينار في عام 2005 في مجمل الاقتصاد، بينما كان للذكور 273 دينار لنفس العام بفارق مقداره (42) دينار، و أخذت الأجور بالارتفاع تدريجيا لكلا الجنسين لتصل في عام 2010 إلى 410 دينار للذكور في مجمل الاقتصاد مسجلة بذلك معدل نمو مقداره (50%)، و للإناث 359 دينار في نفس العام بمعدل نمو مقداره (55%)، أي أن معدل

النمو لأجور الإناث يفوق معدل النمو في الأجور لدى الذكور، كنتيجة لمحاولة التخلص من التمييز الأجري بين الجنسين، التى تطالب بها المنضمات الأردنية التي تهتم بشؤون المرأة.

و لم يقتصر هذا الفارق على مجمل الاقتصاد فحسب، فقد كان الفرق في متوسط الأجر الشهري في قطاع الزراعة (43) دينار، و كان (4)، (15) دينار في قطاعي الصناعة و الخدمات على التوالي لعام 2005.

و أخذت الأجور بالارتفاع على المستوى القطاعي أيضا و لكلا الجنسين، لتصل في القطاع الزراعي عام 2010 إلى 312 دينار للذكور و 180 دينار للإناث، بينما كانت 403 دينار للذكور، و 365 دينار للإناث، في القطاع الصناعي في العام نفسه، أما في قطاع الخدمات فقد كان متوسط الأجر الشهري للذكور 399 دينار و للإناث 384 دينار لنفس العام، حيث كان فرق الأجر الشهري يتسع في قطاعاتالزراعة و الصناعة ليصل عام 2010 إلى (132) ،(38) دينارعلى التوالي، و لم يكن هناك زيادة في فارق الأجور لعام 2010 في قطاع الخدمات.

أما بالنسبة لقطاع الإنشاءات فلم يكن الحال كما هو في الاقتصاد و القطاعات الاقتصادية الأخرى، حيث كان متوسط الأجر الشهري للإناث يفوق متوسط الأجر الشهري للذكور، إذ كان الفارق في الأجر الشهري لعام 2005 ما مقداره (94) دينار لصالح الإناث، و مع ازدياد الأجور لكلا الجنسين وصل هذا الفارق إلى (67) دينار عام 2010 لصالح الإناث أيضا، و كذلك الحال للعوام الأخرى، و يعود السبب في ذلك إلى أن الإناث التي تعمل في قطاع الإنشاءات لا يتعدى متوسط أعدادهن ما نسبته (17%)، و تتصف طبيعة أعمالهن بالأعمال الإشرافية و الهندسية و التخطيطية، التي تتطلب أجور عالية، و ولو استبدلنا الإناث بالذكور في هذا القطاع، سيزيد ذلك من فاتورة الأجور الشهرية لهذا القطاع، نظرا إلى أن الذكور لا ترغب بالمستوى الأجري نفسه التي ترضى به الإناث.

و يمكن ملاحظة هذه التفاوتات في الأجور من خلال الرسوم البيانية في الملحق رقم (7)، (8)، (9)، (10) و الملحق رقم (11).

جدول رقم (3–3)

متوسط الأجور الشهرية حسب الجنس و النشاط الاقتصادي للأعوام (2005–2010)

السنة	الاقتصاد		الزراعة		الصناعة		الخدمات		الإنشاءات	
	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث
2005	273	231	212	169	300	296	292	277	240	334
2006	291	249	213	178	297	265	299	292	245	305
2007	315	277	369	172	330	326	324	313	270	315
2008	364	314	189	208	368	312	363	348	307	386
2009	379	327	290	225	385	319	385	363	329	385
2010	410	359	312	180	403	365	399	384	352	419

المصدر: اعد من قبل الباحث بناء على بيانات دائرة الإحصاءات العامة، مسح العمالة و البطالة، 2005-2010

3–9 مقارنة المرأة الأردنية بالمرأة العربية من حيث المشاركة الاقتصادية

يبين الجدول رقم (3–4) معدل المشاركة الاقتصادية للمرأة في مختلف البلدان العربية، حيث إحتلت المرأة الأردنية المرتبة العاشرة من بين النساء العربيات في معدل المشاركة الاقتصادية و بمعدل (27.5%)، حيث كان هذا المعدل اقل من متوسط معدلات مشاركة المرأة العربية في الاقتصاد و الذي بلغ (30%)، و جاءت المرأة الكويتية على رأس الهرم مسجلة معدل مشاركة اقتصادية مقداره (49%)، أما المرأة في المملكة العربية السعودية فكانت الأقل من حيث المشاركة الاقتصادية بمعدل (17.6%).

جدول رقم (3-4)

معدلات المشاركة الاقتصادية للمرأة العربية للعام 2010

	الدولة	النسبة (%)		الدولة	النسبة (%)
1	**الكويت**	49.0	**9**	**تونس**	28.6
2	**الإمارات**	38.2	**10**	**الأردن**	27.5
3	**قطر**	36.3	**11**	**مصر**	26.8
4	**الجزائر**	35.7	**12**	**السودان**	23.7
5	**لبنان**	32.4	**13**	**عمان**	22.7
6	**ليبيا**	32.1	**14**	**سوريا**	20.1
7	**اليمن**	29.7	**15**	**السعودية**	17.6
8	**البحرين**	29.3			

المصدر: اعد من قبل الباحث بناء على بيانات البنك الدولي، (2010)

الفصل الرابع

قياس إنتاجية المرأة في الاقتصاد الأردني

يتناول هذا الفصل من الدراسة التعريفات الاجرائية لمتغيرات الدراسة، كما و يحتوي على توضيح مفصل للنموذج القياسي الذي تم من خلاله قياس انتاجية المرأة و كذلك وصف للمعلمات المقدرة في النمنوذج.

4-1 التعريفات الإجرائية

- **الإنتاجية** :الإنتاجية في الاقتصاد هي معدل ما يمكن الحصول عليه من الإنتاج على معدل ما يُصرف للحصول على هذا الإنتاج . ويأخذ هذا المعدل صيغة تناسب بين مجموع المخرجات التي يتم الحصول عليها من سلع وغيرها، ومجموع المدخلات التي يتم إدخالها في سبيل إنتاج هذه السلع من عمل وآلات ومواد أولية.

- **الإنتاجية الكلية**:تمثل العلاقة الرياضية بين كمية أو قيمة الإنتاج و كمية أو قيمة المستخدمات الداخلة في العملية الإنتاجية،و تقاس أيضا بقسمة الناتج الإجمالي أو القيمة المضافة الجمالية على جميع عوامل الإنتاج مجتمعة،و يمكن اعتبار الإنتاجية الكلية مؤشرا لقياس كفاءة الوحدة الاقتصادية كلها من خلال مقارنتها لسلسلة زمنية معينة يتضح مدى تطور أداء تلك الوحدة الاقتصادية سلباً أو إيجاباً . و نظرا لتوجيه انتقادات عديدة لهذا المعيار ولاسيما فيما يتعلق بتغيير قيمة النقود و التغيرات التي تحصل في المستوى العام للأسعار، فان الباحثين يلجئون إلى استخدام مؤشر الإنتاجية الجزئية (العلي، 1983).

- **الإنتاجية الجزئية**:و هي تعبر عن العلاقة الرياضية بين حجم الإنتاج و بين كمية أحد عناصر الإنتاج المستخدمة في العملية الإنتاجية. أي أنها تقيس الكفاءة الإنتاجية لكل عنصر من العناصر الإنتاجية

بشكل منفرد. و تقاس بقسمة الناتج الإجمالي أو القيمة المضافة الإجمالية على عامل واحد من عوامل الإنتاج (كالعمل أو رأس المال أو الأرض)، و تبرز أهميتها كونها تعبر تعبيرا دقيقا عن إنتاجية عوامل الإنتاج لهذا يتم اللجوء إلى الإنتاجية الجزئية للتعبير عن قياس معيار الإنتاجية (العلي، 1983).

- **الإنتاجية الحدية:** هي العلاقة بين مقدار التغير في المخرجات و مقدار التغير في المدخلات، أي التغير الذي يطرأ على المخرجات نتيجة التغير في المدخلات بمقدار وحدة واحدة (هيكل، 1979).
- **المشاركة الاقتصادية:** هناك نوعين من المشاركة الاقتصادية و هي، معدل المشاركة المنقح و معدل المشاركة الخام، حيث يشير معدل المشاركة المنقح إلى عدد الأشخاص النشطين اقتصاديا إلى عدد السكان في سن العمل، أما معدل المشاركة الخام فيشير إلى عدد الأشخاص النشطين اقتصاديا إلى عدد السكان من جميع الأعمار(المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية، 2006)

2-4 النموذج القياسي:

تحقيقا لأهداف هذه الدراسة، و لاختبار فرضياتها تم بناء نموذج قياسي كلي آني (SimultaneousMarco- Econometric Model)لقياس إنتاجية المرأة، و بيان اثر بعض المتغيرات الاقتصادية الكلية في الأردن على الإنتاج، وذلك خلال الفترة (1970-2010) على مستوى الاقتصاد ككل، كما و سيتم استخدام هذا النموذج لقياس إنتاجية المرأة و بيان اثر بعض المتغيرات الاقتصادية الكلية في الأردن على الإنتاج ،على المستوى القطاعي(الزراعة، الصناعة، الخدمات، الإنشاءات) وذلك خلال الفترة (1985-2010).

يتكون هذا النموذج من أربعة معادلات سلوكية،حيث اشتمل النموذج على (10) متغيرات منها (4) متغيرات داخلية و (6) متغيرات خارجية، و المتغيرات التي سيتم تقديرها يمكن توضيحها على النحو التالي:-

جدول رقم:(4−1)

المتغيرات الداخلية و الخارجية في النموذج القياسي

المتغيرات الداخلية		المتغيرات الخارجية	
الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي	GDP_t	الاستثمار الحقيقي	I_t
العمالة (ذكور)	ML_t	العمالة (ذكور) لفترة إبطاء واحدة	ML_{t-1}
العمالة (إناث)	FL_t	العمالة (إناث) لفترة إبطاء واحدة	FL_{t-1}
رأس المال في الاقتصاد	K_t	رأس المال في الاقتصاد لفترة إبطاء واحدة	K_{t-1}
		المستوى الحقيقي لأجور الذكور	MW_t
		المستوى الحقيقي لأجور الإناث	FW_t

4−2−1 دالة الإنتاج Production Function

تشير النظرية الاقتصادية إلى أن حجم الإنتاج (Q) يتحدد بمتغيري العمالة (L) ورأس المال (K) (IMF,1983)، (Mckinnon, 1973):

$$Q = F(K، L) \ldots\ldots\ldots \quad (4-1)$$

وذلك استناداإلى دالة كوب−دوغلاس (Cobb-Douglas) للإنتاج، والتي تعتبر من أشهر أشكال دوال الإنتاج ذات الاستخدام الشائع والتي استخدمها الاقتصاديون كمثال لدالة الإنتاج المتجانسة وتأخذ هذه الدالة الصيغة التالية:

$$Q = A\, L^{\alpha} K^{\beta} \ldots\ldots\ldots\ldots(4-2)$$

وتحقيقاً للهدف الرئيسي للدراسة، و باعتبار أن العمالة هي احد عوامل الإنتاج الأساسية ، لا بد من فصل العمالة في الدالة السابقة إلى عمالة الإناث (FL) و عمالة الذكور(ML)، استنادا إلى افتراض مفاده وجود اختلافات في إنتاجية المرأة عن إنتاجية الرجل، وذلك بسبب اختلاف الأجر المدفوع لكل منهما، إضافة إلى اختلاف طبيعة العمل الذي يقوم به كل منهما أيضا، حيث قامت بعض الدراسات بإثبات أن الفرق في الأجور و اختلاف طبيعة العمل بين العمال يؤدي إلى اختلاف في الإنتاجية (طلافحة، 1989) و كذلك (العثامنة،2009)، وبذلك تصبح دالة الإنتاج على النحو التالي:

$$Q = A\ ML^{\alpha}\ FL^{\sigma}\ K^{\beta}\ \ldots\ldots\ldots\ (3\text{-}4)$$

ولغاية تقدير المرونات في دالةالإنتاج ، تم تحويلها إلى الصيغة اللوغارتمية، فتصبح الدالة على النحو التالي:

$$Log\ Yit = log\ \alpha 0 + \alpha 1\ log\ MLit + \alpha 2\ log\ FLit + \alpha 3\ log\ Kit + \varepsilon_1\ \ldots\ldots (4\text{-}4)$$

حيث:

Y_{it}: الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي في القطاع (i) في السنة (t).

ML_{it}: حجم القوى العاملة في الاقتصاد الأردنيمن الذكورفي القطاع (i) في السنة (t).

FL_{it}: حجم القوى العاملة في الاقتصاد الأردنيمن الإناث في القطاع (i) في السنة (t).

K_{it}: حجم رأس المال في القطاع (i) في السنة (t).

ε_1 : متغير الخطأ العشوائي.

α_1، α_2، α_3: تمثل المرونات المقدرة لكل من عنصر العمل من الذكور،عنصر العمل من الإناث و رأس المال، على الترتيب.

4-2-2 دالة الطلب على العمالةمن الإناث Demand for Female LaborFunction

تعتمد الكمية المطلوبة من العمالةللإناث (FL_t) على مستوى الدخل الحقيقي في الأردن (Y_t)، وعلى المستوى الحقيقي للأجور (FW_t)، إضافة إلى حجم الطلب على عمالة الإناث في فترة سابقة (FL_{t-1}) (Addison and Siebert,1979)، ويمكن تمثيل هذه المعادلة على النحو التالي:

$$Log\ FLit = log\ \beta 0 + \beta 1\ log\ FWit + \beta 2\ log\ FLit\text{-}1 + \beta 3\ log\ Yit + \varepsilon 2 .....(5\text{-}4)$$

حيث:

FL_{it} : الكمية المطلوبة من عمالة الإناث في القطاع (i) في السنة(t)

FW_{it}:المستوى الحقيقي للأجورللإناث في القطاع (i) في السنة(t)

FL_{it-1} : الكمية المطلوبة من عمالة الإناث في القطاع (i) في السنة(t-1)

Y_{it}:مستوي الدخل الحقيقيفي القطاع (i) في السنة(t)

ε_2: متغير الخطأ العشوائي.

$\beta_3, \beta_2, \beta_1$: المرونات المقدرة لكل من الأجور الحقيقية والطلب على عمالة الإناث لفترة سابقة والدخل الحقيقي على الترتيب.

4-2-3 دالة الطلب على العمالةمن الذكورDemand forMale Labor Function

تعتمد الكمية المطلوبة من العمالةللذكور (ML_t) على مستوى الدخل الحقيقي(Y_t)، وعلى المستوى الحقيقي لأجور الذكور (MW_t)، إضافة إلى حجم الطلب على عمالة الذكور في فترة سابقة (ML_{t-1}) (Addison and Siebert, 1979)، ويمكن تمثيل هذه المعادلة على النحو التالي:

$$Log\ MLit = log\ \delta 0 + \delta 1\ log\ MWit + \delta 2\ log\ MLit\text{-}1 + \delta 3\ log\ Yit + \varepsilon 3 .....(6\text{-}4)$$

حيث:

ML_{it} : الكمية المطلوبة من عمالة الذكور في القطاع (i) في السنة(t).

MW_{it}:المستوى الحقيقي للأجور الذكور في القطاع (i) في السنة(t).

ML_{it-1} : الكمية المطلوبة من عمالة الذكور في القطاع (i) في السنة(t-1).

Y_{it} :مستوي الدخل الحقيقيفي القطاع (i) في السنة(t).

ε_3: متغير الخطأ العشوائي.

$\delta_3, \delta_2, \delta_1$: المرونات المقدرة لكل من الأجور الحقيقية والطلب على عمالة الإناث لفترة سابقة والدخل الحقيقي على الترتيب.

4-2-4 دالة الطلب على رأس المال Demand for Capital Function

تعتمد الكمية المطلوبة من رأس المال على مستواه في فترة سابقة (K_{t-1})، وكذلك على حجم الاستثمار الحقيقي (I_t)(خليل، 1994)، لذا يمكننا صياغة معادلته رياضية على النحو التالي:

$$Log\ K_{it} = log\ \gamma_0 + \gamma_1\ log\ K_{it-1} + \gamma_2\ log\ I_{it} + \varepsilon_4 \quad .....(7\text{-}4)$$

حيث:

Ki_t : الكمية المطلوبة من رأس المال في القطاع (i) في السنة (t).

Ki_{t-1}:الكمية المطلوبة من رأس المال في القطاع (i) في السنة (t-1).

Ii_t :حجم الاستثمار الحقيقي في القطاع (i) في السنة (t).

ε_4 :متغير الخطأ العشوائي.

γ_2,γ_1: المرونات المقدرة لكل من مستوى رأس المال في الاقتصاد لفترة سابقة وحجم الاستثمار الحقيقي على الترتيب.

3-4 تقدير رأس المال في الاقتصاد

وقد تمَّ احتساب رأس المال في الاقتصاد الأردني باستخدام طريقة نسبة رأس المال إلى الإنتاج (Incremental Capital – Output Ratio) المعروفة بـ (ICOR)، وتحسب هذه النسبة بقسمة مجموع صافي التكوين الرأسمالي الإجمالي الحقيقي خلال فترة الدراسة على الفرق في الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي بين السنة الأخيرة للدراسة وبين سنتها الأولى، ومن ثمَّ ضرب هذه النسبة في الناتج المحلي الإجمالي للسنة الأولى فينتج رأس المال المقدر في الاقتصاد لها، وبإضافة صافي التكوين الرأسمالي للسنة الأولى على رأسمالها المقدر ينتج رأس المال المقدر في السنة الثانية، وتستمر العملية بإضافة صافي التكوين الرأسمالي لأي سنة إلى رأسمالها المقدر ينتج رأس المال المقدر في السنة اللاحقة، وهكذا(Hammad,1986)، ويمكن تمثيلها بالمعادلة التالية

$$\boldsymbol{ICOR} = \frac{\sum_r^n NI}{GDPn - GDPr} \qquad \text{.................................}(8\text{–}4)$$

حيث:

ICOR : الإضافة في نسبة رأس المال إلى الإنتاج .

NI :صافي التكوين الرأسمالي الثابت الإجمالي في السنة (t).

GDP : الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي.

r, n :بداية و نهاية الفترة على الترتيب.

و باستخدام المعادلة رقم (4−8) يمكن تقدير نسبة رأس المال في الإنتاج للسنوات (1970−2010) كما يلي:

$$\boldsymbol{ICOR} = \frac{\sum_{1970}^{2010} \boldsymbol{NI}}{\boldsymbol{GDP}\ \mathbf{2010} - \boldsymbol{GDP}\ \mathbf{1970}} = \frac{\mathbf{22478.400}}{\mathbf{10032.64}}$$

$$=2.99$$

وعليه فان رأس المال لسنة 1970 يساوي حاصل ضرب (2.99) في الناتج المحلي الإجمالي لعام 1970، و بإضافة صافي التكوين الرأسمالي الحقيقي، يمكن حساب رأس المال لبقية السنوات حتى عام 2010.

و لأغراض هذه الدراسة استخدمت النسبة (2.99) لتقدير رأس المال في الاقتصاد (K)، و لتقدير رأس المال على المستوى القطاعي يمكن استخدام العلاقة التالية (Bani-Hani, 1989):

$$\boldsymbol{Kit} = \frac{\boldsymbol{GDPit}}{\boldsymbol{GDPt}} \times \boldsymbol{Kt} \ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots \textit{(9-4)}$$

حيث:

K_{it} : رأس المال المستخدم في القطاع (i) في السنة (t).

GDP_{it} : الناتج المحلي الإجمالي للقطاع (i) في السنة (t).

GDP_t : الناتج المحلي الإجمالي الكلي.

K_t : رأس المال الذي تم تقديره باستخدام المعادلة رقم (6-4)في السنة (t) للاقتصاد الكلي.

و يبين ملحق رقم (5) نتائج تقدير رأس المال في الاقتصاد الأردني و حسب القطاعات.

4-4 مصادر بيانات الدراسة

لقد تم استخدام بيانات سنوية لكل من المتغيرات التالي : الناتج المحلي الإجمالي ، الاستثمار الحقيقي (التكوين الرأسمالي الثابت) و التكوين الرأسمالي الصافي الإجمالي من النشرات السنوية و الشهرية للبنك المركزي الأردني. وبالنسبة لمتوسط الأجور الشهرية للذكور و الإناث في الاقتصاد ككل و في القطاعات الاقتصادية فقد تم الحصول عليها من دائرة الإحصاءات العامة (مسح العمالة و البطالة) من أعداد مختلفة، أما أعداد المشتغلين بأجر من ذكور و إناث في القطاعات الاقتصادية فقد تم الحصول عليها كنسب مئوية سنوية من بيانات البنك الدولي، و احتسبت هذه التعدادات بناء على بيانات التقارير السنوية لوزارة العمل.

5-4 التحليل القياسي

تم تقدير الصيغة الهيكلية (The Structural Form) للنموذج باستخدام طريقة المربعات الصغرى على مرحلتين، (Two Stage Least Squares) حيث أن التقدير بهذه الطريقة يعطي نتائج أكثر كفاءة، كمايمكن بواسطتها وضع بعض الشروط على معاملات بعض المتغيرات أثناء التقدير، و قد تم تشخيص النموذج باستخدام شرطي الترتيب (Order) و الرتبة (Rank) و تبين انه أكثر من محدد أو مميز (Over Identified)، حيث تعتبر المعادلة اكثر من مميزة اذا كان عدد المتغيرات الخارجية التي لا تحتويها المعادلة تفوق عدد المتغيرات الداخلية التي تحتويها المعادلة.

تم استخدام قاعدة البيانات في ملحق رقم (1) في عملية تقدير المعادلات على مستوى الاقتصاد ككل، كما وتم استخدام قواعد البيانات فيملحق رقم (2)و ملحق رقم (3) و ملحق رقم (4) وملحق رقم (5) لتقدير المعدلات في قطاع الزراعة ، قطاع الصناعة، قطاع الخدمات و قطاع الإنشاءات.

4-5-1 نتائج تقدير دالة الإنتاج

جدول رقم (4-2)

نتائج تقدير دالة الإنتاج حسب القطاعات، المتغير التابع هو (GDP) و المتغيرات المستقلة هي (ML, FL, K)

القطاع الاقتصادي	الثابت العددي(c)	متغير العمل(ذكور)(ML)	متغير العمل(إناث)(FL)	متغير رأس المال (K)	معامل التحديد المعدل $Adj(R^2)$	معامل التحديد(R^2)	معامل الدوربون-واتسون D.W
الاقتصاد	*7.59 (2.98)	**0.91 (2.71)	**0.31 (2.29)	*0.54 (6.28)	0.95	0.96	1.76
الزراعة	*-6.77 (-4.86)	**0.37 (2.36)	0.14 (0.84)	*1.55 (7.73)	0.91	0.93	2.12
الصناعة	*5.02 (9.05)	**0.61 (2.38)	**0.4 (2.01)	*1.78 (9.07)	0.96	0.97	1.68
الخدمات	*5.64 (5.47)	**0.09 (2.23)	*0.83 (4.09)	*0.50 (5.74)	0.75	0.79	1.23
الإنشاءات	-2.06 (-1.45)	**0.23 (2.18)	**0.14 (2.09)	*1.13 (6.03)	0.86	0.88	1.88

ملاحظات:

1- الأرقام بين الأقواس هي القيم التائية (T-Values).
2- * ذات دلالة إحصائية بمستوى معنوية (1%) ، ** ذات دلالة إحصائية بمستوى معنوية (10%).
3- تم التعديل لمشكلة الترابط الذاتي (Autocorrelation) عند الحاجة.

جاءت نتائج التقدير مطابقة للنظرية الاقتصادية بالنسبة لرأس المال الذي كان أثره موجبا على مستوى الاقتصاد ككل و كذلك على المستوى القطاعي، وكانت جميعها ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (1%)، فقد بلغ معامل رأس المال في الاقتصاد (0.54)، وكانت قيمة معامل رأس المال (1.55) و(1.78)و

(0.50) و (1.13) في قطاعات الزراعة و الصناعة و الخدمات و الإنشاءات على الترتيب، حيث أن الزيادة في رأس المال بنسبة (1%) يعمل على زيادة الوضع التوازني للناتج المحلي الاجمالي بنسبة (0.54%) على مستوى الاقتصاد و بنسبة (1.55%) في قطاع الزراعة و بنسبة (1.78%) في قطاع الصناعة و بنسبة (0.50%) في قطاع الخدمات و بنسبة (1.13%) في قطاع الإنشاءات.

ويتبين من نتائج التقدير، مرونة الناتج المحلي الإجمالي في الاقتصاد بالنسبة للإنفاق على العمالة الذكور حيث بلغت (0.91)، و هي مرتفعة مقارنة بمرونة الإنفاق على العمالة الإناث و التي بلغت (0.37)، حيث كان فرق المرونة بالنسبة للإنفاق على العمالة (0.54) لصالح الذكور في الاقتصاد، وقد كانت معلمات العمل المقدرة في الاقتصاد ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (10%)، كما وكانت مرونة الناتج المحلي في قطاع الزراعة بالنسبة للإنفاق على عمالة الذكور(0.37) و كانت ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (10%) ولكن لم تكن المرونة ذات دلالة إحصائية بالنسبة لعمالة الإناث في هذا القطاع، وقد بلغت مرونة الناتج المحلي في قطاع الصناعة بالنسبة للإنفاق على عمالة الذكور(0.61) و (0.4) بالنسبة للإنفاق على عمالة الإناث، حيث بلغ فرق المرونة بالنسبة للإنفاق على العمالة في هذا القطاع (0.57) لصالح الذكور و كانت معلمات العمل المقدرة لهذا القطاع ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية(10%)، وقد كانت مرونة الناتج المحلي في قطاع الخدمات بالنسبة للإنفاق على عمالة الذكور (0.09) و (0.83) بالنسبة للإنفاق على الإناث، حيث كان فرق المرونات بالنسبة للإنفاق (0.73) لصالح الإناث وكان معلمات العمل المقدرة لهذا القطاع ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (10%) لعمالة الذكور، (1%) لعمالة الإناث، أما بالنسبة لقطاع الإنشاءات فقد كانت مرونة الناتج المحلي بالنسبة للإنفاق على عمالة الذكور

(0.23) و كانت (0.14) بالنسبة للإنفاق على عمالة الإناث، حيث كان فرق المرونة بالنسبة للإنفاق في هذا القطاع (0.09) و كانت معلمات العمل في هذا القطاع ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (10%).

و مما سبق نجد أن زيادة الإنفاق على عمالة الإناث بنسبة (1%) يعمل على زيادة الوضع التوازني للناتج المحلي الإجمالي الحقيقي في الاقتصاد بنسبة (0.31%) و زيادة الوضع التوازني للناتج المحلي القطاعي بنسبة (0.4%) و (0.83%) و (0.14%) في قطاعات الصناعة و الخدمات والإنشاءات على الترتيب، ولم نتمكن من تقدير ذلك في قطاع الزراعة نظرا لعدم الأهمية الإحصائية لمتغير عمالة الإناث في هذا القطاع، أما زيادة الإنفاق على عمالة الذكور بنسبة (1%) يعمل على زيادة الوضع التوازني للناتج المحلي الإجمالي في الاقتصاد بنسبة (0.91%)و زيادة الناتج المحلي القطاعي بنسبة (0.37%) و (0.61%) و (0.09%) و (0.23%) في قطاعات الزراعة و الصناعة و الخدمات و الإنشاءات على الترتيب، وذلك يشير إلى أن إنتاجية الذكور تفوق إنتاجية الإناث على مستوى الاقتصاد و كذلك على المستوى القطاعي، باستثناء قطاع الخدمات الذي فاقت به إنتاجية الإناث إنتاجية الذكور.

و جاءت هذه النتائج معاكسة للفرضية التي قامت عليها الدراسة، و التي تنص على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إنتاجية الرجل و إنتاجية المرأة في سوق العمل الأردنية، حيث بينت النتائج إلى أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستويات معنوية مختلفة بين إنتاجية الرجل و إنتاجية المرأة، و ذلك على مستوى الاقتصاد ككل و كذلك على المستوى القطاعي.

و يمكن صياغة معادلة الإنتاج المقدرة في الاقتصاد، و ذلك باستخدام معامل اللوغريتمات الطبيعية كما يلي:

$$Log\ Y = \log 7.59 + 0.91 \log ML + 0.31 \log FL + 0.54 \log K \ldots (10\text{-}4)$$

ويمكن إعادة صياغة المعادلة كما يلي:

$$Y = 0.88\ ML^{0.91}\ FL^{0.31}\ K^{0.54} \ldots\ldots\ldots\ldots (11\text{-}4)$$

وهذا يمكنا من حساب الإنتاجية الحدية (Marginal Product) لكل من عمالة الذكور(ML) و

عمالة الإناث (FL) في الاقتصاد، وذلك باستخدام المشتقة الأولى بالنسبة لكل منهما كما يلي:

$$MP_{ML} = 0.80\ ML^{-0.09}\ FL^{0.31} K^{0.54} \ldots\ldots\ldots (12\text{-}4)$$

$$MP_{FL} = 0.27\ FL^{-0.69}\ ML^{0.91}\ K^{0.54} \ldots\ldots\ldots\ldots (13\text{-}4)$$

ويبين جدول رقم (4–3) دوال الإنتاجية الحدية في القطاعات الاقتصادية، باستثناء قطاع الزراعة لأنه و كما ذكرنا سابقا، لم يكن معامل عمالة الإناثفيه ذا دلالة إحصائية في النموذج ، لذلك تعذر قياس الإنتاجية الحدية في قطاع الزراعة.

جدول رقم (4–3)

دوال الإنتاجية الحدية في الاقتصاد و القطاعات الاقتصادية

القطاع	دالة الإنتاجية الحدية للذكور	دالة الإنتاجية الحدية للإناث
الاقتصاد	$MP_{ML} = 0.80\ ML^{-0.09}\ FL^{0.31}\ K^{0.54}$	$MP_{FL} = 0.27\ FL^{-0.69}\ ML^{0.91}\ K^{0.54}$
الصناعة	$MP_{ML} = 0.43\ ML^{-0.39}\ FL^{0.4}\ K^{1.78}$	$MP_{FL} = 0.28\ FL^{-0.96}\ ML^{0.61}\ K^{1.78}$
الخدمات	$MP_{ML} = 0.07\ ML^{-0.91}\ FL^{0.83}\ K^{0.5}$	$MP_{FL} = 0.50\ FL^{-0.17}\ ML^{0.09}\ K^{0.5}$
الإنشاءات	$MP_{ML} = 0.23\ ML^{-0.77}\ FL^{0.14}\ K^{1.13}$	$MP_{FL} = 0.14\ FL^{-0.86}\ ML^{0.23}\ K^{1.13}$

ملاحظة: احتسبت من قبل الباحث من خلال المشتقة الأولى لدوال الإنتاج المقدرة في الاقتصاد و قطاعاته بالنسبة للعمالة الذكور وكذلك بالنسبة للعمالة الإناث .

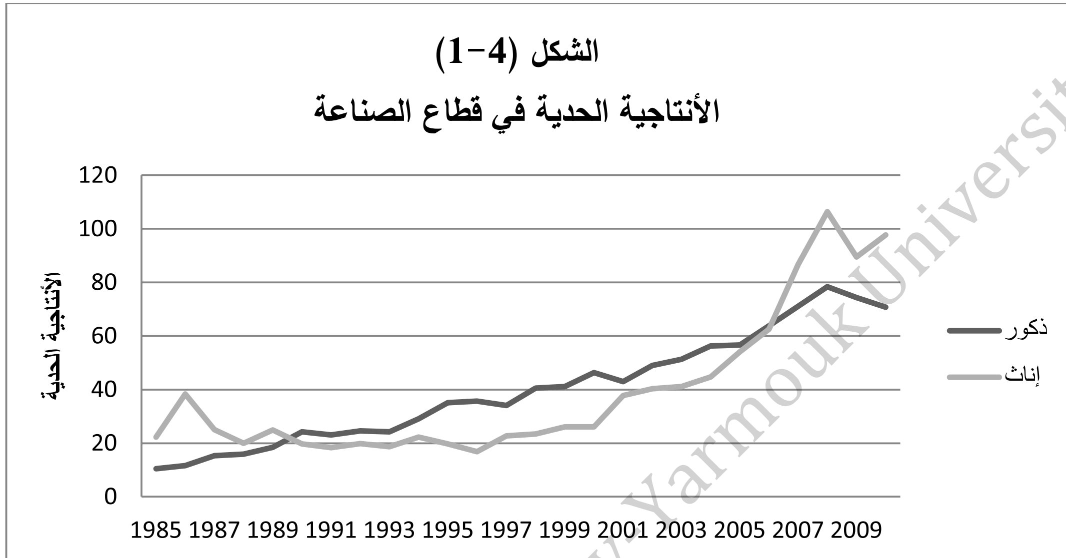
بالرجوع إلى ملحق رقم (6) الذي يبين الإنتاجية الحدية للذكور و الإناث، التي تعكس مؤشرات الأداء الكامن في الاقتصاد الأردني بتعبيرها عن معدلات النمو في الإنتاجية (طلافحة، 1989)، حيث نلاحظ الفرق في الإنتاجية الحدية بين الذكور و الإناث في الاقتصاد و كذلك في قطاعي الصناعة و الإنشاءات ، حيث كان الفرق في متوسط الإنتاجية الحدية في الاقتصاد (43.35) لصالح الذكور، و كان

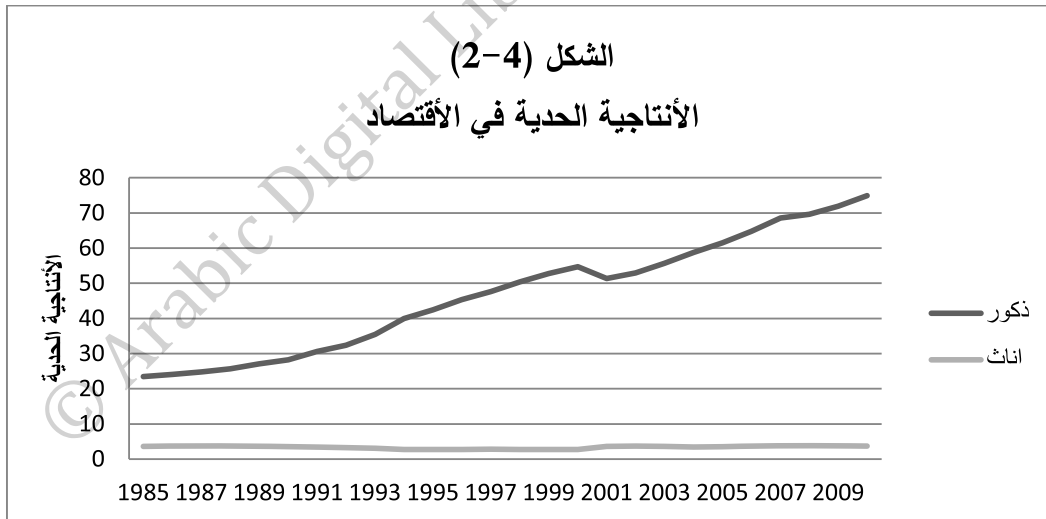
(0.74) و (45.7) في قطاعي الصناعة و الإنشاءات لصالح الذكور أيضا، لكن لم يكن هذا الفرق كبير في قطاع الصناعة، و كانت أيضا إنتاجية الإناث الحدية تفوق الذكور في هذا القطاع في الفترتين (1985-1989) و (2006-2010)، إذ تكاد تتشابه متوسط الإنتاجية الحدية للذكور و الإناث في ذلك القطاع، إلا أن الفرق في متوسط الإنتاجية الحدية في قطاع الخدمات كان لصالح الإناث بفارق مقداره (40.88).

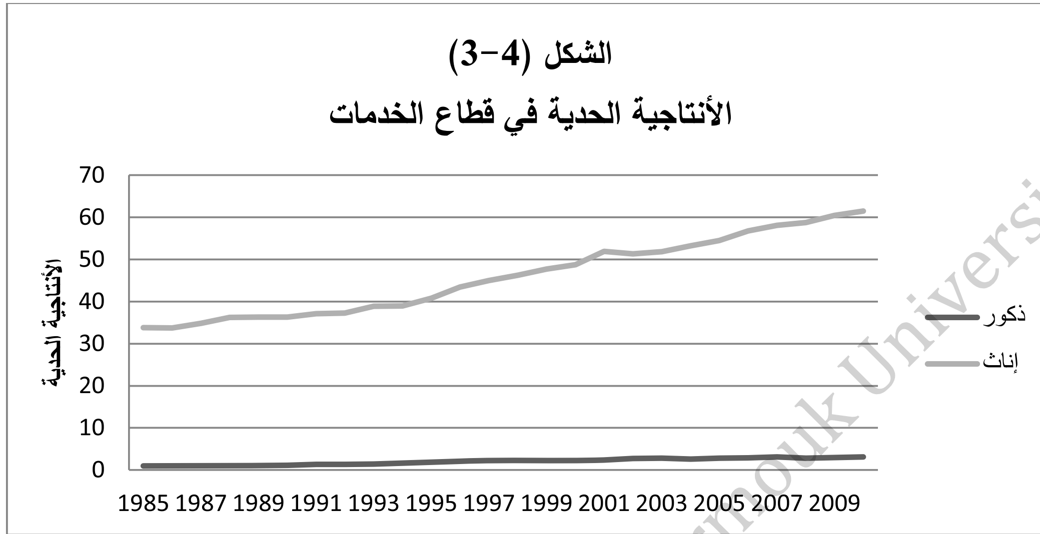
و على الرغم من وجود فروق في متوسط الإنتاجية الحدية بين الجنسين، حيث يمثل هذا الفرق في الإنتاجية الحدية للدينار المنفق على العامل، إلا أننا نلاحظ نمو في الإنتاجية الحدية لكلا الجنسين ، حيث بلغ معدل نمو الإنتاجية الحدية (24%)للذكور و كان (3%) للإناث ، وذلك على مستوى الاقتصاد ككل، أما في القطاعات الأخرى فقد كان معدل النمو (14%) و (15%) للذكور و الإناث على الترتيب في قطاع الصناعة، وكان معدل النمو للإنتاجية الحدية في قطاع الخدمات (1%) و (32%) للذكور و الإناث على الترتيب، أما في قطاع الإنشاءات فقد كان معدل لسنوي للإنتاجية الحدية للذكور (10%) وكان أيضا (10%) بالنسبة للإناث في هذا القطاع.

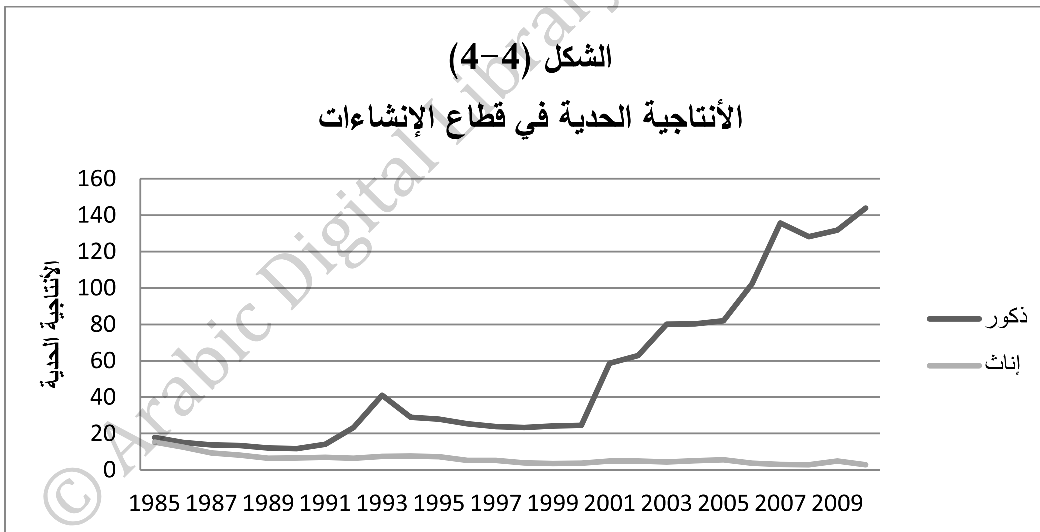
ويمكن ملاحظة الفرق في الإنتاجية الحدية بين الجنسين، و كذلك النمو في الإنتاجية الحدية لكلا الجنسين في الاقتصاد و في قطاعات الصناعة، الخدمات و الإنشاءات، من خلال النظر إلى الرسوم البيانية الموضحة في الأشكال (4-1) و (4-2) و (4-3) و (4-4).

حيث تبين من تلك الأشكال أن الإنتاجية الحدية للذكور تفوق دائما الإنتاجية الحدية للإناث في الاقتصاد و في قطاع الإنشاءات، أما في قطاع الصناعة فقد كانت الإنتاجية الحدية للإناث تفوق الإنتاجية الحدية للذكور في الفترتين (1985-1989) و (2006-2010)، و في قطاع الخدمات فقد كانت الإنتاجية الحدية للإناث تفوق دائما الإنتاجية الحدية للذكور.


الشكل (4-1)
الأنتاجية الحدية في قطاع الصناعة
الأنتاجية الحدية
120
100
80
60
40
20
0
1985 1987 1989 1991 1993 1995 1997 1999 2001 2003 2005 2007 2009
ذكور
إناث


الشكل (4-2)
الأنتاجية الحدية في الأقتصاد
الأنتاجية الحدية
80
70
60
50
40
30
20
10
0
1985 1987 1989 1991 1993 1995 1997 1999 2001 2003 2005 2007 2009
ذكور
اناث


الشكل (4-3)
الأنتاجية الحدية في قطاع الخدمات
الأنتاجية الحدية
70
60
50
40
30
20
10
0
1985 1987 1989 1991 1993 1995 1997 1999 2001 2003 2005 2007 2009
ذكور
إناث


الشكل (4-4)
الأنتاجية الحدية في قطاع الإنشاءات
الأنتاجية الحدية
160
140
120
100
80
60
40
20
0
1985 1987 1989 1991 1993 1995 1997 1999 2001 2003 2005 2007 2009
ذكور
إناث

4-5-2 نتائجتقدير دالة رأس المال

جدول رقم (4-4)

نتائج تقدير دالة رأس المال حسب القطاعات، المتغير التابع هو (K) و المتغيرات المستقلة هي

(I, K_{t-1})

القطاع الاقتصادي	الثابت العددي(c)	متغير الاستثمار(I)	متغير رأس المال لفترة إبطاء واحدة (Kt-1)	معامل التحديد المعدل $Adj(R^2)$	معامل التحديد(R^2)	معامل الدوربون-واتسون D.W
الاقتصاد	*0.17 (3.18)	*0.02 (6.35)	*0.96 (116.6)	0.97	0.98	1.84
الزراعة	4.07 (1.56)	**0.07 (2.60)	**0.39 (2.31)	0.80	0.83	1.89
الصناعة	0.57 (1.35)	**0.04 (2.06)	*0.91 (12.8)	0.96	0.97	1.88
الخدمات	0.28 (1.66)	0.03 (1.67)	*0.94 (0.94)	0.98	0.99	1.78
الإنشاءات	0.71 (1.35)	**0.11 (2.35)	*0.86 (9.86)	0.91	0.92	0.95

ملاحظات:

1- الأرقام بين الأقواس هي القيم التائية (T-Values).
2- * ذات دلالة إحصائية بمستوى معنوية (1%)، ** ذات دلالة إحصائية بمستوى معنوية (10%).
3- تم التعديل لمشكلة الترابط الذاتي (Autocorrelation) عند الحاجة.

يبينجدول رقم (4-4) نتائج تقدير دالة رأس المال على مستوى الاقتصاد ككل و كذلك على المستوى القطاعي، حيث تبين أن رأس المال لفترة إبطاء واحدة يلعب دورا مهم في تحديد رأس المال الحالي على المستويين القطاعي و الكلي، فقد بلغ معامل رأس المال لفترة إبطاء واحدة في الاقتصاد (0.96) و كان ذا

دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (1%)، أما على المستوى القطاعي فقد بلغ معامل رأس المال لفترة إبطاء واحدة في قطاع الخدمات (0.94) و كان ذا دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (1%) و قد كانت هذه القيمة الأعلى على المستوى القطاعي، و جاء هذا المعامل بقيمة (0.91) في قطاع الصناعة وكان ذا دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (1%)، أما بالنسبة لقطاع الزراعة فقد كان هذا المعامل (0.39) و كان ذا دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (10%)، ولكن لم يكن له دلالة إحصائية في قطاع الإنشاءات.

و مما سبق نلاحظ أهمية رأس المال لفترة إبطاء واحدة بالنسبة لرأس المال الحالي، فان الزيادة في رأس المال في سنة معينة بنسبة (1%) يعمل على زيادة رأس المال في السنة التي تليها بمقدار (0.96%) في الاقتصاد و (0.94%) و (0.91%) و (0.39%) في قطاعات الخدمات و الصناعة و الزراعة على الترتيب على فرض ثبات العوامل الاخرى.

و جاءت تقديرات معامل الاستثمار ذا دلالة إحصائية في الاقتصاد، و كذلك في جميع القطاعات الاقتصادية باستثناء قطاع الخدمات، فقد كان مستوى الدلالة الإحصائية (10%) لكل من قطاع الصناعة،قطاع الزراعة وقطاع الإنشاءات بينما كانت (1%) على مستوى الاقتصاد، و جاء معامل الاستثمار في الاقتصاد (0.02)، بينما كان هذا المعامل (0.07)و (0.04) و (0.11) في قطاعات الزراعة و الصناعة و الإنشاءات على الترتيب، و هذا يدل على محدودية دور الأنشطة الاستثمارية في تحقيق تراكمات رأسمالية في الاقتصاد الأردني، حيث أن زيادة الاستثمار بنسبة (1%) بثبات تأثير العوامل الأخرى يعمل على زيادة تكوين رأس المال بنسبة (0.02%) على مستوى الاقتصاد ككل، و بنسبة (0.07%) و (0.04%) و (0.11%) في قطاعات الزراعة و الصناعة و الإنشاءات على الترتيب.

4-5-3 نتائج تقدير دالة الطلب على العمالةمن الذكور

جدول رقم (4-5)

نتائج تقدير دالة الطلب على العمالة من الذكور حسب القطاعات، المتغير التابع هو (ML) و المتغيرات المستقلة هي(GDP, MW, ML_{t-1})

القطاع الاقتصادي	الثابت العددي(c)	متوسط اجر العامل الحقيقي للذكور (MW)	متغير العمل(ذكور) لفترة إبطاء واحدة (MLt-1)	المستوى الحقيقي للدخل (GDP)	معامل التحديد المعدل $Adj(R^2)$	معامل التحديد(R^2)	معامل الدوربون-واتسون D.W
الاقتصاد	2.65 (1.45)	**-0.37 (-2.23)	**0.90 (2.62)	**0.20 (2.33)	0.94	0.95	1.94
الزراعة	0.75 (0.86)	**-0.13 (-2.28)	*0.67 (3.29)	**0.12 (2.21)	0.70	0.75	2.11
الصناعة	-0.57 (-1.52)	0.14 (0.96)	*0.89 (6.98)	0.04 (0.46)	0.82	0.85	2.24
الخدمات	**-2.68 (-2.53)	**-0.43 (-2.64)	*0.75 (3.67)	**0.34 (2.31)	0.95	0.96	2.40
الإنشاءات	3.01 (1.11)	-0.08 (-0.89)	*0.81 (5.95)	0.14 (0.63)	0.71	0.74	1.98

ملاحظات:

1- الأرقام بين الأقواس هي القيم التائية (T-Values).
2- * ذات دلالة إحصائية بمستوى معنوية(1%) ، ** ذات دلالة إحصائية بمستوى معنوية (10%).
3- تم التعديل لمشكلة الترابط الذاتي (Autocorrelation) عند الحاجة.

جاءت نتائج تقدير دالة الطلب على العمالة من الذكور المبينة في جدول رقم (4-5) موافقة للنظرية الاقتصادية، فقد بينت ان الطلب على العمالة من الذكور يتحدد بشكل رئيس بمستوى الطلب ذاته بفترة سابقة و كان معامله مرتفع و موجب، فقد بلغ هذا المعامل (0.90) و ذا دلاله إحصائية عند مستوى معنوية

(10%) في مجمل الاقتصاد، بينما كان (0.67) و (0.89) و (0.75) و (0.81) في قطاعات الزراعة و الصناعة و الخدمات و الإنشاءات على الترتيب و كانت جميعها ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (1%)، أي أن زيادة عدد العمال الذكور بنسبة (1%) في ما يعمل على زيادة الطلب على العمالة من الذكور في السنة التي تليها بنسبة (0.90%) في مجمل الاقتصاد و بنسبة (0.67%) و (0.89%) و (0.75%) و (0.81%) في قطاعات الزراعة و الصناعة و الخدمات و الإنشاءات على الترتيب، أما مرونة الطلب على القوى العاملة من الذكور مقاسا بالعمالة بالنسبة للدخل الحقيقي، فقد بلغت (0.20) في مجمل الاقتصاد و كانت ذا دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (10%)، كما و بلغت هذه المرونة (0.12) و (0.34) في قطاعات الزراعة و الخدمات على الترتيب، و لكن لم تكن هذه المرونة ذات دلالة إحصائية في قطاعي الصناعة و الإنشاءات، أي أن الزيادة في الدخل الحقيقي بنسبة (1%) تعمل على زيادة الطلب على عمالة الذكور بنسبة (0.20%) في الاقتصاد و بنسبة (0.12%) و (0.34%) في قطاعي الزراعة و الخدمات على الترتيب.

أما بالنسبة لمتوسط الأجور الحقيقية للذكور فقد جاءت نتائجه موافق للنظرية الاقتصادية و كان معامله سالبا في الاقتصاد و بلغ (-0.37) و كان ذا دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (10%)، و جاء مطابقا للنظرية الاقتصادية ايضا في قطاعي الزراعة و الخدمات و بلغت مرونة الطلب على عمالة الذكور بالنسبة للأجور في هذين القطاعين (-0.13) و (-0.43) على الترتيب، أي أن زيادة أجور الذكور في الاقتصاد بنسبة (1%) يعمل على انخفاض الطلب عليهم بنسبة (0.37%) في مجمل الاقتصاد و بنسبة (0.13%) و (0.43%) في قطاعي الزراعة و الخدمات على الترتيب على فرض ثبات العوامل الأخرى.

4-5-4 نتائج تقدير دالة الطلب على العمالةمن الإناث

جدول رقم (4-6)

نتائج تقدير دالة الطلب على العمالة من الإناث حسب القطاعات، المتغير التابع هو (FL) و المتغيرات المستقلة هي(GDP, FW, FL_{t-1})

القطاع الاقتصادي	الثابت العددي(c)	متوسط اجر العامل الحقيقي للإناث (FW)	متغير العمل(إناث) لفترة إبطاء واحدة (FLt-1)	المستوى الحقيقي للدخل (GDP)	معامل التحديد المعدل $Adj(R^2)$	معامل التحديد(R^2)	معامل الدوربون-واتسون D.W
الاقتصاد	-0.003 (-0.02)	*-0.12 (-4.41)	*0.96 (13.5)	*0.04 (3.68)	0.94	0.95	1.99
الزراعة	1.49 (1.75)	0.19 (1.06)	**0.45 (2.09)	**0.31 (2.16)	0.78	0.87	1.59
الصناعة	-0.89 (-0.68)	**-0.46 (-1.98)	*0.75 (7.42)	-0.12 (-0.97)	0.91	0.93	1.92
الخدمات	-1.93 (-1.10)	**-0.17 (-2.42)	*0.79 (4.15)	**0.22 (2.26)	0.91	0.92	1.63
الإنشاءات	-1.98 (-2.38)	-0.09 (-1.68)	*0.68 (7.77)	*0.53 (3.69)	0.94	0.94	2.38

ملاحظات:

1- الأرقام بين الأقواس هي القيم التائية (T-Values).
2- * ذات دلالة إحصائية بمستوى معنوية(1%) ، ** ذات دلالة إحصائية بمستوى معنوية (10%).
3- تم التعديل لمشكلة لترابط الذاتي (Autocorrelation) عند الحاجة.

و بالنظر إلى نتائج تقدير دالة الطلب على العمالة من الإناث في جدول رقم (4-6)، يتبين أن الطلب على العمالة من الإناث يتحدد أيضا و بشكل رئيس بمستوى الطلب ذاته بفترة سابقة و كان معامله مرتفع و موجب، فقد بلغ هذا المعامل (0.96) في مجمل الاقتصاد، و ذا دلاله إحصائية عند مستوى معنوية (1%)

بينما بلغ المعامل (0.45) و (0.75) و (0.79) و (0.68) في قطاعات الزراعة و الصناعة و الخدمات و الإنشاءات على الترتيب و كانت جميعها ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (1%) باستثناء قطاع الزراعة فقد كان هذا المعامل في هذا القطاع ذا دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (10%)، أي أن زيادة أعداد العمال من الإناث بنسبة (1%) في سنة معينة يعمل على زيادة الطلب على العمالة من الإناث في السنة التي تليها بنسبة (0.96%) في مجمل الاقتصاد و بنسبة (0.45%) و (0.75%) و (0.79%) و (0.68%) في قطاعات الزراعة و الصناعة و الخدمات و الإنشاءات على الترتيبعلى فرض ثبات العوامل الأخرى، أما مرونة الطلب على القوى العاملة من الإناث مقاسا بالعمالة بالنسبة للدخل الحقيقي، فقد بلغت (0.04) في مجمل الاقتصاد و كانت ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (1%)، بينما بلغت هذه المرونة (0.31) و (0.22) و (0.53) في قطاعات الزراعة و الخدمات و الإنشاءات على الترتيب وكانت ذا دلالة احصائية عند مستوى معنوية (10%) بإستثناء قطاع الإنشاءات فقد كان عند مستوى معنوية (1%)، و لكن لم تكن هذه المرونة ذات دلالة إحصائية في قطاع الصناعة، اي أن الزيادة في الدخل الحقيقي بنسبة (1%) تعمل على زيادة الطلب على عمالة الإناث بنسبة (0.0.4%) في الاقتصاد و بنسبة (0.31%) و (0.22%) و (0.53%) في قطاعات الزراعة و الخدمات و الإنشاءات على الترتيب، على فرض ثبات العوامل الأخرى.

أما بالنسبة لمتوسط الأجور الحقيقي للإناث فقد كان أيضا موافق للنظرية الاقتصادية و كان معامله سالب في الاقتصاد و بلغ (0.12-) و كان ذا دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (1%)، و كان أيضا مطابق للنظرية الاقتصادية في قطاعي الخدمات و الصناعة و بلغت مرونة الطلب على عمالة الإناث بالنسبة للأجور في هذين القطاعين (0.17-) و (0.46-) على الترتيب، أي أن زيادة أجور الذكور في

الاقتصاد بنسبة (1%) يعمل على انخفاض الطلب عليهم بنسبة (0.12%) في مجمل الاقتصاد و بنسبة (0.17%) و (0.46%) في قطاعي الخدمات و الصناعة على الترتيب، على فرض ثبات العوامل الأخرى.

4-6 مقارنة الطلب على العمالة بين الذكور و الإناث

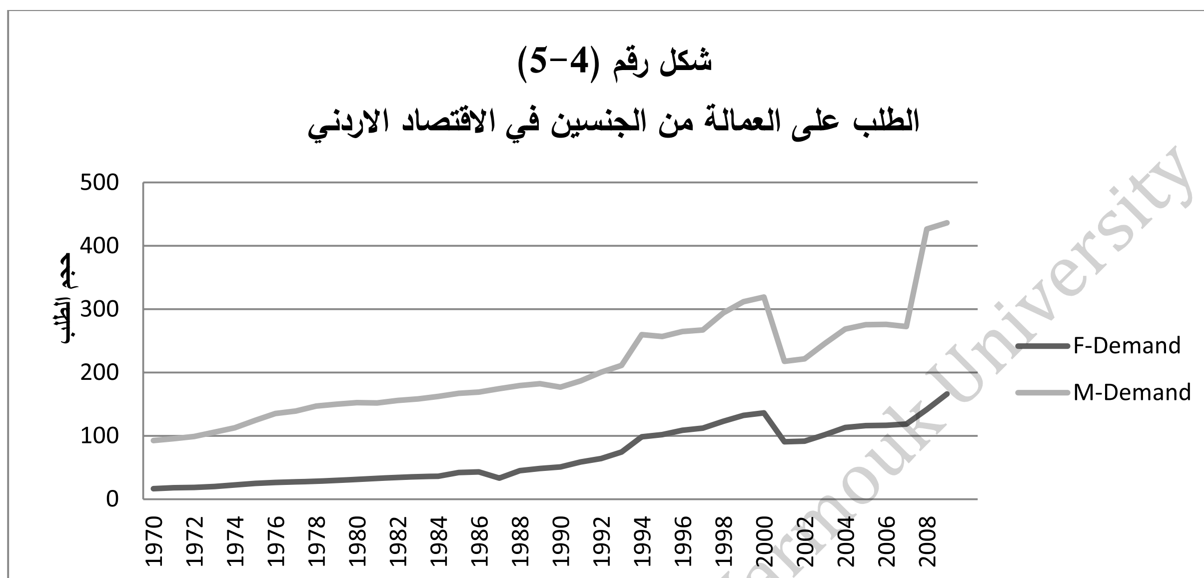
من خلال مقارنة نتائج تقدير دالة الطلب على العمالة من الذكور و دالة الطلب على العمالة من الإناث في جدول رقم (4-6) و جدول رقم (4-7)، نجد أن مرونة الطلب على القوى العاملة في الاقتصاد مقاسا بالعمالة بالنسبة للدخل الحقيقي كانت (0.20) للذكور، بينما كانت (0.04) للإناث ، أي أن نمو الدخل الحقيقي بنسبة (1%) و بافتراض ثبات العوامل الأخرى، يعمل على نمو الطلب بنسبة (0.20%) للذكور، و بنسبة (0.04%)، أي ما يعادل أنثى واحدة مقابل خمسة من الذكور، حيث يدل هذا الفرق الكبير على مدى تفضيل تشغيل الذكور على الإناث في الاقتصاد الأردني.

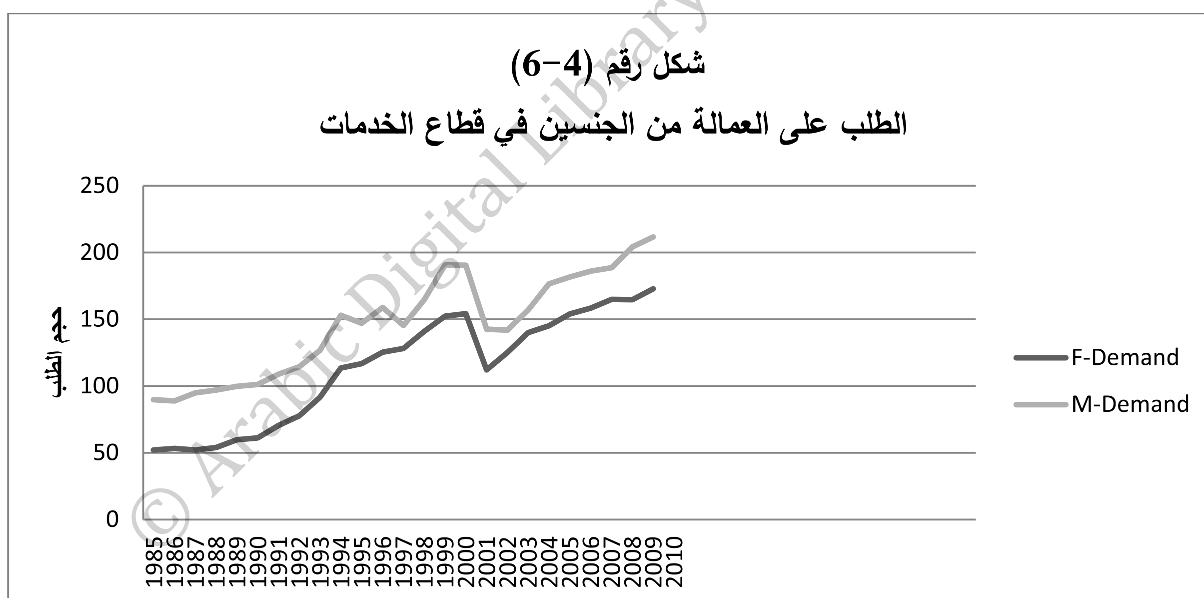
و في قطاع الخدمات لم يكن للدخل الحقيقي اثر ملحوظ في هذا التفضيل بين الذكور و الإناث في و لكنه كان منحازا أيضا لصالح الذكور، حيث أن نمو الدخل الحقيقي في هذا القطاع بنسبة (1%) و بافتراض ثبات العوامل الأخرى، يعمل على نمو الطلب على العمالة بنسبة (0.22%) للاناث و بنسبة (0.34%) للذكور، أي ما يعادل اثنتين من الإناث مقابل ثلاث من الذكور، ولكن لم يكن هذا الانحياز لصالح الذكور في قطاع الزراعة فقد تبين من النتائج أن نمو الدخل الحقيقي بنسبة (1%) يتبعه نمو في الطلب على الذكور بنسبة (0.12%) و بنسبة (0.31%) للإناث ، أي ما يعادل خمسة من الإناث مقابل اثنين من الذكور، و يمكن تفسير ذلك في ملائمة كثير من الأعمال و الانشطة الزراعية لطبيعة المرأة، نظرا إلى أن مثل هذه الأعمال الزراعية لا تتطلب البنية القوية كما في قطاعي الصناعة و الإنشاءات، و كذلك بسببتدني

مستوى الأجور في هذا القطاع بمستوى لا يناسب العمال الذكور، حيث من الممكن أن يحققوا مستوى دخل أعلى في قطاعات أخرى، و لذلك تراجعت أعداد الذكور التي تقصد هذا القطاع.

أما علاقة الأجور في تحديد مستوى الطلب فلقد انحازت للذكور أيضا على المستوى الاقتصادي، أي أن انخفاض الأجور بنسبة (1%) و بافتراض ثبات العوامل الأخرى، يتبعه زيادة في الطلب على العمالة من الذكور بنسبة (0.37%) و بنسبة (0.12%) للإناث، أي ما يعادل أنثى واحدة مقابل ثلاث ذكور، أما في قطاع الخدمات فقد انحازت هذه أيضا لصالح الذكور حيث أن انخفاض الأجور بنسبة (1%) و بافتراض ثبات العوامل الأخرى، ، يتبعه زيادة في الطلب على العمالة من الذكور بنسبة (0.42%) و بنسبة (0.17%) للإناث، أي ما يعدل اثنتين من الإناث مقابل خمسة من الذكور.

و يبين شكل (4-5) و شكل (4-6) تباين الطلب على العمال من ذكور و إناث في الاقتصاد الأردني و في قطاع الخدمات، و التي تم التوصل إليها بناءا على بيانات الدراسة الخاصة بالطلب على العمالة من كلا الجنسين و على دالتي الطلب المقدرات على العمالة (ذكور، إناث) في النموذج القياسي، حيث لم تتمكن الدراسة من إيجاد مثل هذه الرسوم البيانية للقطاعات الاقتصادية الأخرى، نظرا لعدم وجود دلالة إحصائية لبعض متغيرات هاتين الدالتين في تلك القطاعات بالنسبة لدالة الطلب على العمالة من الإناث أو دالة الطلب على العمالة من الذكور.


شكل رقم (4-5)
الطلب على العمالة من الجنسين في الاقتصاد الاردني
حجم الطلب
500
400
300
200
100
0
1970
1972
1974
1976
1978
1980
1982
1984
1986
1988
1990
1992
1994
1996
1998
2000
2002
2004
2006
2008
F-Demand
M-Demand


شكل رقم (4-6)
الطلب على العمالة من الجنسين في قطاع الخدمات
حجم الطلب
250
200
150
100
50
0
1985
1986
1987
1988
1989
1990
1991
1992
1993
1994
1995
1996
1997
1998
1999
2000
2001
2002
2003
2004
2005
2006
2007
2008
2009
2010
F-Demand
M-Demand

الفصل الخامس

النتائج و التوصيات

5-1 نتائج الدراسة

جاءت نتائج هذه الدراسة مخالفة للفرضية التي انطلقت منها الدراسة، و التي نصت على عدم وجود فروق في الإنتاجية بين الذكور و الإناث في سوق العمل الأردني، و ذلك على مستوى الاقتصاد ككل و على المستوى القطاعي، و قد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية

1- لقد تبين من نتائج تقدير دالة الإنتاج في الاقتصاد، أن مرونة الناتج المحلي الإجمالي في الاقتصاد بالنسبة للإنفاق على الذكور (0.91)، بينا كانت مرونة الناتج المحلي الإجمالي للإنفاق على الإناث (0.31)، حيث أن زيادة الإنفاق على الذكور بنسبة (1%) يعمل على زيادة الناتج المحلي الإجمالي بنسبة (0.91%)، في حين أن زيادة الإنفاق على الإناث بنسبة (1%) يعمل على زيادة الناتج المحلي الإجمالي بنسبة (0.31%)، وهذا يشير إلى أن إنتاجية الذكور تفوق إنتاجية الإناث على مستوى الاقتصاد ككل.

2- من خلال تقدير دالة الإنتاج في قطاع الصناعة، تبين أن مرونة الناتج المحلي الإجمالي في هذا القطاع بالنسبة للإنفاق على الذكور (0.61)، بينا كانت تلك المرونة للإنفاق على الإناث (0.40)، حيث أن زيادة الإنفاق على الذكور بنسبة (1%) يعمل على زيادة الناتج المحلي الإجمالي لهذا القطاع بنسبة (0.61%)، في حين أن زيادة الإنفاق على الإناث بنسبة (1%)

يعمل على زيادة الناتج المحلي الإجمالي لهذا القطاع أيضا بنسبة (0.40%)، وهذا يشير إلى أن إنتاجية الذكور تفوق إنتاجية الإناث في القطاع الصناعي.

3- تميزت الإناث في قطاع الخدمات من حيث الإنتاجية، حيث تبين من نتائج تقدير دالة الإنتاج في قطاع الخدمات، أن مرونة الناتج المحلي الإجمالي في هذا القطاع بالنسبة للإنفاق على الذكور (0.09)، بينا كانت تلك المرونة للإنفاق على الإناث (0.83)، حيث أن زيادة الإنفاق على الذكور بنسبة (1%) يعمل على زيادة الناتج المحلي الإجمالي لهذا القطاع بنسبة (0.09%)، في حين أن زيادة الإنفاق على الإناث بنسبة (1%) يعمل على زيادة الناتج المحلي الإجمالي لهذا القطاع أيضا بنسبة (0.83%)، وهذا يشير إلى أن إنتاجية الإناث تفوق إنتاجية الذكور في قطاع الخدمات.

4- أما بالنسبة لقطاع الإنشاءات فقد تبين من نتائج تقدير دالة الإنتاج في هذا القطاع ، أن مرونة الناتج المحلي الإجمالي في هذا القطاع بالنسبة للإنفاق على الذكور (0.23)، بينا كانت تلك المرونة للإنفاق على الإناث (0.14)، حيث أن زيادة الإنفاق على الذكور بنسبة (1%) يعمل على زيادة الناتج المحلي الإجمالي لهذا القطاع بنسبة (0.23%)، في حين أن زيادة الإنفاق على الإناث بنسبة (1%) يعمل على زيادة الناتج المحلي الإجمالي لهذا القطاع أيضا بنسبة (0.14%)، وهذا يشير إلى أن إنتاجية الذكور تفوق إنتاجية الإناث في قطاع الإنشاءات.

5- فاقت الإنتاجية الحدية للدينار المنفق على الذكور الإنتاجية الحدية للدينار المنفق على الإناث وذلك على مستوى الاقتصاد ككل، حيث كانت متوسط الإنتاجية الحدية للدينار المنفق على

الذكور خلال الفترة (1970-2010)، تساوي (46.7) و للإناث (3.4)، حيث كانت فجوة النوع في الإنتاجية الحدية (43.3) لصالح الذكور.

6- و في القطاع الصناعي، فقد فاقت الإنتاجية الحدية للدينار المنفق على الإناث، الإنتاجية الحدية للدينار المنفق على الذكور، خلال الفترتين (1985-1989)، (2006-2010) بمتوسط (26.1)، (88.6) لتلك الفترتين على التوالي، بينما كانت الإنتاجية الحدية للدينار المنفق على الذكور في تلك الفترتين (14.3)، (71.7) على التوالي، و خلال الفترة (1989-2006) تراجعت تلك الإنتاجية للإناث و لصاح الذكور، حيث كانت للذكور (38.7) بينما كانت للإناث (29.9).

7- تميزت الإناث في قطاع الخدمات من حيث الإنتاجية الحدية أيضا، فقد فاقت الإنتاجية الحدية للدينار المنفق على الإناث الإنتاجية الحدية للدينار المنفق على الذكور، حيث كانت متوسط الإنتاجية الحدية للدينار المنفق على الإناث خلال الفترة (1985-2010) تساوي (45.9)، بينما كانت للذكور (2.1).

8- لم يكن الحال في قطاع الإنشاءات كما هو في قطاع الخدمات، بل على العكس من ذلك، فقد فاقت الإنتاجية الحدية للدينار المنفق على الذكور الإنتاجية الحدية للدينار المنفق على الإناث خلال الفترة (1985-2010)، حيث كانت الإنتاجية الحدية للدينار المنفق على الذكور (51.8)، بينما كانت للإناث (6.1).

9- تبين من خلال الدراسة محدودية المشاركة الاقتصادية للإناث مقارنة بالذكور، حيث كانت نسبة المشاركة الاقتصادية للإناث تتراوح بين (9% - 22%) خلال الفترة (1970-2010) بينما

كانت للذكور تتراوح ما بين (78% - 91%) خلال تلك الفترة أيضا، وذلك على مستوى الاقتصاد ككل، وكانت مشاركة الإناث في القطاعات الاقتصادية متدنية أيضا مقارنة بالذكور، حيث كانت للإناث تتراوح بين (0.005% - 0.04%)، (0.048% - 12.5%)، (63% - 72%)، (0.006% - 0.042%) وذلك في قطاعات الزراعة، الصناعة، الخدمات و الإنشاءات على التوالي للفترة (1985 - 2010)، بينما كانت للذكور (0.047% - 11%)، (11% - 25%)، (81% - 92%)، (0.03% - 12.2%) و ذلك في قطاعات الزراعة، الصناعة، الخدمات و الإنشاءات، للفترة ذاتها.

10- بلغت مرونة الطلب على الذكور بالنسبة للأجور على مستوى الاقتصاد ككل (-0.37)، بينما كانت للإناث (-0.12)، أي أن انخفاض الأجور بنسبة (1%) بالنسبة للذكور، يتبعه زيادة بالطلب على الذكور بنسبة (37%)، في حين أن انخفاض الأجور بنسبة (1%) بالنسبة للإناث، يتبعه زيادة بالطلب على الإناث بنسبة (12%)، ، كما و بلغت مرونة الطلب على الذكور بالنسبة للأجور في قطاع الخدمات (-0.42)، بينما كانت للإناث (-0.17)، أي أن انخفاض الأجور بنسبة (1%) بالنسبة للذكور في هذا القطاع، يتبعه زيادة بالطلب على الذكور بنسبة (42%)، في حين أن انخفاض الأجور بنسبة (1%) بالنسبة للإناث، يتبعه زيادة بالطلب على الإناث بنسبة (17%)، و هذا يشير إلى أن تأثير الأجور على الطلب على الذكور يفوق تأثير الأجور بالطلب على الإناث و ذلك على مستوى الاقتصاد، و كذلك في قطاع الخدمات.

11- جاء مرونة الطلب على الذكور بالنسبة للناتج المحلي الإجمالي أعلى منها بالطلب على الإناث و ذلك في مجمل الاقتصاد و كذلك في قطاع الخدمات، حيث بلغت للذكور (0.20)، (0.34)

في الاقتصاد و في قطاع الخدمات على التوالي، بينما كانت للإناث (0.04)،(0.22)، و كانت تلك المرونة للإناث أعلى مقارنة بالذكور في قطاع الزراعة، حيث كانت للذكور (0.12)، و للإناث (0.31).

12- لقد برزت من خلال هذه الدراسة محدودية دور الأنشطة الاستثمارية في تحقيق تراكمات رأسمالية و ذلك على مستوى الاقتصاد ككل، و كذلك على المستوى القطاعي باستثناء قطاع الإنشاءات، إذ أن زيادة الاستثمارات بنسبة (1%) في الاقتصاد أو إحدى القطاعات الاقتصادية يعمل على زيادة رأس المال بنسبة (0.02%) في مجمل الاقتصاد، و بنسبة (0.07%)، (0.04%)، (0.03%)، (11%) و ذلك في قطاعات الزراعة، الصناعة، الخدمات و الإنشاءات على التوالي.

5-2 التوصيات

على ضوء النتائج السابقة، توصي الدراسة بمايلي:-

1- ضرورة تنشيط دور المؤسسات والهيئات المعنية للتجسير ما بين طالبي العمل وأصحاب العمل والتعريف بالفرص المتاحة مع مزيد من توفير الأعمال الجزئية كحوافز للمشاركة الأوسع للنساء.

2- التركيز على توظيف الإناث في قطاع الخدمات نظرا لإرتفاع مستوى الإنتاجية لدى الإناث في هذا القطاع، و كذلك توافق طبيعة المرأة مع معظم الأعمال الخدمية كالتعليم و التمريض و غيرها من المهن الخدمية.

3- تحديد أكثر للمهارات والمعرفة المطلوبة لسوق العمل من قبل المختصين والخبراء, وأن يتم تمكين النساء بالتدريب والتوعية للحصول على المعرفة والتدريب لتأهيلهن للمهن المتوفرة.

4- توفير مراكز للإرشاد والدعم في كافة المحافظات من قبل المنظمات غير الحكومية من مثل اللجنة الوطنية لشؤون المرأة والجمعيات والاتحادات النسائية لتمكين المرأة في كافة المناطق، والحد من معاناتها الاقتصادية والاجتماعية مع المؤسسات المحلية.

5- التأكيد على عضوية النساء في كافة المجالس، إبتداء من المجالس المحلية إلى المجالس على المستوى الوطني والإقليمي والدولي، لتعزيز أدوارهن في تعديل القوانين ورسم السياسات وصناعة القرارات على كافة هذه المستويات.

المراجع العربية

- إبراهيم. محمد، (1996)، **إنتاجية العمل و الأجور في الاقتصاد الأردني**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، اربد، ص 2،3.
- أبو شيخة، نادر،(1990) ،" **المرأة العربية والعمل بقطاع الإدارة العامة في الدول العربية** "،المجلة العربية للإدارة،المجلد 14 ،العدد4.
- أبو شيخة، نادر، (2000) ،"**مدخل إلى إدارة الموارد البشرية**"، دار النهضة المصرية.
- أحمد،علي، (2003)،"**المرأة وتحديات العمل الأهلي**"،مجلة التربية، المجلد 32 ،العدد136 .
- الاعسم، علي،(1979)، "**مفاهيم أساسية عن الإنتاجية و مؤشراتها في المنشئات الصناعية**"،مجلة التنمية الادارية، العدد 11، ص7.
- البابا، طلال،(1986)، " **قضايا التخلف و التنمية في العالم الثالث**"، (دار طلاس للدراسات و التنمية و النشر، 1986) ص 104.
- تقرير المجلس الأعلى للسكان 2010
- تقرير صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة (اليونيفيم) 2008.
- جويحان،ماجدة ،(1984)،"**تقصي الأسباب وراء عدم عمل المرأة الأردنية المؤهلة للعمل خارج المنزل** "، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية ،عمان–الأردن.
- حلواني،ابتسام،(2002) ،" **العوائق التي تقف في طريق المرأة العاملة وتعرقل مسيرة نجاحها**" ، المجلة العربية للإدارة،المجلد 22 ،العدد2.

- حمود،عدنان،(1990) ،"**المرأة العربية في العلم والعمل** " ،معهد الدراسات النسائية في العالم العربي،كلية بيروت الجامعية.
- خليل،سامي(1994) ،نظرية الاقتصاد الكلي، الجزء الثاني،د.ن،الكويت.
- دائرة الإحصاءات العامة، **الكتاب السنوي**، 2010.
- دائرة الإحصاءات العامة، **تقرير الفقر في الأردن**-2008 ، 2010.
- دائرة الإحصاءات العامة، **تقرير مسح العمالة والبطالة، 2009.**
- دائرة الإحصاءات العامة، **تقرير مسح العمالة والبطالة، 2010.**
- الدليمي،بهيجة،(2005) ،"**تعليم المرأة وتدريبها من منظور النوع الاجتماعي** " ،ورقة عمل مقدمة لمنتدى تعزيز دور المرأة العربية في التنمية الاقتصادية، البحرين.
- الرشيد،عادل و أبو دولة،جمال،(2000) ،"**اتجاهات المرأة نحو معوقات تقدمها وظيفيًا في منظمات ،الأعمال الأردنية** " ،مجلة دراسات سلسلة العلوم الإدارية، الجامعةالأردنية ،العدد1 ،المجلد 28.
- رمزي،ناهد،(2002) ،"**المرأة العربية والعمل : الواقع والآفاق، دراسة في ثلاث مجتمعات عربية** "،مجلة العلوم الاجتماعية،المجلد30،العدد2.
- رؤوف، عدنان، (1987)، " أهمية إنتاجية العمل في تطور المجتمع "، مجلة النفط و التنمية، العدد 4، ص 5.
- السيد، عثمان،(1972)، "**الإنتاجية و وسائل رفعها في الوحدات الاقتصادية**"، (دمشق،1972)، ص 20.

- شريف، عصام،(1977)، " **في إنتاجية العمل**"، مجلة النفط و التنمية، مجلد 18، عدد 7، ص 43.
- الطراونة، ياسين،(1999) ،"**مشاركة المرأة في القوى العاملة الأردنية : تطبيق على إقليم الشمال**"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية.
- الطلافحة، حسين(1989) ،" دور العمالة الوافدة في الاقتصاد الأردني" ، **أبحاث اليرموك، سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية**،المجلد5 ،العدد1
- الطلافحة. حسين،(2003)، **التمييز الأجري بين الذكور و الإناث في سوق العمل الأردني**، جامعة اليرموك، الأردن ، ص(35-40)، ص(10،9،6،5)
- عثامنة، عبد الباسط، **إنتاجية العامل الأردني و العامل الوافد و إمكانية الإحلال دراسة تحليلية قياسية للحالة الأردنية للفترة(1973-2009)**، مجلة أبحاث اليرموك-سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد (27)، العدد (اب)، جامعة اليرموك، اربد، الأردن، ص ص 603-620.
- عزام،هنري، (1995) ،" **المرأة العربية والعمل: مشاركة المرأة العربية في القوى العاملة ودورها في عملية التنمية**"،مركز دراسات الوحدة العربية
- عسكر،علي،أحمد،معصومة، (2003)، " **الاتجاه النفسي نحو تولي المرأة للوظائف الإشرافية بمنظمات العمل المختلفة في المجتمع الكويتي**"، مجلة العلوم الاجتماعية،المجلد 31 ،العدد 4
- العلي، وجيه عبد الرسول، (1983)، "الإنتاجية : **مفهومها، قياسها، العوامل المؤثرة فيها**"،(بيروت، دار الطليعة،) ص 16.

- العلي، وجيه عبد الرسول، (1983)، **الإنتاجية: مفهومها، قياسها، العوامل المؤثرة فيها، (بيروت، دار الطليعة،** 1983)، ص 16
- عوض, أحمد،(2003)، "**النقابات العمالية في الأردن والتحولات الاقتصادية والاجتماعية**"، ورقة عمل قدمت إلى مؤتمر النقابات ومؤسسات المجتمع المدني في الأردن، نظمه مركز القدس للدراسات السياسية.
- عيسى إبراهيم و آخرون، **دراسة واقع و مستقبل سوق العمل الأردني،** الجزء الثالث، قاعدة بيانات سوق العمل الأردني، الجمعية العلمية الملكية ، عمان، 1989، ص 75.
- الفحل،حسين ، (2005)،" **مدى مساهمة المرأة العربية في عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية** "، كلية الاقتصاد، جامعة دمشق.
- كامل أبو جابر و آخرون، (2005)، **دراسة واقع ومستقبل سوق العمل الأردني، الجزء الأول: واقع سوق العمل الأردني،** مركز البحوث الاقتصادية، الجمعية العلمية الملكية، عمان، 2005، ص 219.
- المجيدل، عبدالله، (2001)، " **دوافع التحاق الإناث بدورات التأهيل المهني والتقني التابعة للإتحاد النسائي في سورية** " ،مجلة جامعة دمشق المجلد 17 ،العدد3.
- المجيدل، عبدالله،(2002)، " **اتجاهات الشباب الجامعي نحو عمل المرأة** "،مجلة جامعة دمشق،المجلد 18،العدد2.
- محجوب، بسمان،(1990)، " **العلاقة التبادلية بين الإنتاج و الحوافز**"، المجلة العربية للإدارة، مجلد 14، العدد 3، ص 44.

- محمد، صادق،(1987)، " **الإنتاجية بين النظرية و التطبيق الإداري**"، المجلة العربية للإدارة، مجلد 9، العدد 28، ص 14.
- المراشدة. خلود،(2010)، **المرأة بالأرقام**، وحدة عمل المرأة ، وزارة العمل
- مرعي،كائنكان، (2002)، " **معوقات التقدم الوظيفي للمرأة الأردنية الموظفة في منظمات الأعمال في مدينتي سحاب والحسن الصناعيتين**"،رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية.
- المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية، (2006)، **دليل مؤشرات سوق العمل**، مشروع المنار
- مصاروة، عيسى، (1992)،"**العوامل المؤثرة في النشاط الإقتصادي للمرأة الأردنية** "،رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية ،عمان–الأردن.
- المنضمة العربية للتوعية الزراعية،(2006)، **دور المرأة في الإرشاد والتوعية المائية**، ورقة عمل مقدمة للدورة التدريبية،(عمان، الأردن)
- المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، التقرير السنوي، النشاط التأميني، 2011
- نصر و اخرون، محمد ،(1989) ، "**دراسة الإنتاجية في قطاع الصناعات الكيماوية** ،المجلس الاعلى للعلوم و التكنولوجيا، 1990، ص20.
- النمورة. الهام،(2008)، "**محددات ومتطلبات مشاركة المرأة الفلسطينية في سوق العمل**"، رسالة ماجستير غير منشورة، القدس، فلسطين.
- هيكل، عبد العزيز، (1976)،" **مشاكل قياس إنتاجية العمل**"، (بيروت،1976)،ص 67،93.

المراجع الأجنبية

- E.Leacock& H .Safa (,1986) " **Women's Work** " P185, U.S.A.
- Fabricant, S.(1959), **Basic Facts on Productivity Change**, National Bureau of Economic Research, New YorkFirm-level Panel Data, Faculty of Economics, Asia University, Trond.
- H. Lips (1991),"**Women, Men , and Power** " Radford University ,p159.
- International Labor Organization, (1951), **Methods of Labor productivity, studies and reports,** new series,no 18.
- K .Siddiqui, "**Urban Working Women in the Formal Sector in Bangladesh**".
- Moss Jerom &JensurdQetler(1995),"Gender**, Leadership, and Vocational Education**" Journal of Industrial Teacher Education,vol 33(1),p6-23.
- OEEC**, productivity Measurment**, Paris, Vol 1, p23.
- P. Alaedini& M. Razavi (2005)," **Women's Participation and Employment in Iran**", Critical Middle Eastern Studies, Vol.14, No 1, P 57-73.
- S. Nam (1992),"**Determinants of Female Labor Force Participation:**
- Salter, W.E.G. (1960) **Productivity and Technical Change**, Cambridge University Press, Cambridge.**study of Seoul, South Korea, 1970-1980**" , Journal of Sociological Forum,Vol 6, No.4.
- S.Elion, B.Gold and J.Season,(1976), Applied Productivity Analysis of Industry,Pregamon Press, P 7.
- W.E.G, Salter,(1960), **Productivity and Technical Change**, Cambridge, P2.

- RAZIA, B and GHAZALA, Y. (2011), **CONTRIBUTION OF PAKISTANI WOMEN IN AGRICULTURE:PRODUCTIVITY AND CONSTRAINTS ,**College of Home Economics, Journal of Peshawar University Vol.27, .No.4.
- Hirokatsu Asano,(2007), **Male-Female Wage and Productivity Differentials:A Structural Approach Using JapaneseFirm-level Panel Data**, Faculty of Economics, Asia University.
- Trond Petersen, (2007), **Productivity and the Gender Wage Gap**, University of California, Berkeley Institute for Research in Economics and Business Administration (SNF) and University Bergen.
- Jacoby, Hanan G. (2001). "Productivity **of Men and Women and the Sexual Division of Labor inPeasant Agriculture of the Peruvian Sierra.**" *Journal of Development Economics* 37(1–2): 265–287.
- Adelman, I. and Chenery, H. (1996), **Foreign Aid and Economic Development: the Case of Greece**, The Review of Economic and Statistics, Vol. XLV111, No. 1.
- Addison J. and Stanley S. (1979), **The Market for labor: An Analytical Treatment** (California, Good Year Publishing Company).
- IMF. (1983). **Interest Rate Policies in Developing Economies**. Occasional Paper, No. 22, Washington, D. C.
- Michael Todaro.(1989). **Economic Development In Third world.** Fourth Edition ,Longman ,NewYork, p.233.
- Hammad, Khalil. (1986). "**An Aggregate Production Function for Jordan**". METU Studies in Development, Vol.13, No.3 & 4, pp.287-298.

- AbderrazaqBani-Hani &AbdallahShamia,(1989),**The Jordanian Industrial Sector: Output and Productivity (1967-1986) "An Econometric Analysis**", Abhath Al-Yarmouk, Journal, Vol.5, No.2, 1989.

الملاحق

ملحق رقم (1)

البيانات اللازمة لتقدير دالة الإنتاج في الاقتصاد للفترة (1970−2010)

لسنة	رأس المال المقدر في الاقتصاد (مليون دينار)	الناتج المحلي الإجمالي الكلي بأسعار السوق (مليون دينار)	الاستثمار (مليون دينار)	العاملون في الاقتصاد (ذكور) (ألف عامل)	العاملون في الاقتصاد (إناث) (ألف عامل)	متوسط الأجر الشهري للذكور (دينار)	متوسط الأجر الشهري للإناث (دينار)	مخفض الناتج المحلي الإجمالي
1970	6672.0	228.4	25.2	235.3	23.56	47	36	18.20
1971	6689.5	242.2	30.7	242.1	25.71	55	40	19.20
1972	6712.3	281.6	36.3	249.8	27.14	59	43	20.60
1973	6740.5	310.1	47.2	266.7	29.3	61	55	22.90
1974	6779.4	385.7	63.2	283.5	32.91	67	59	27.40
1975	6834.1	435.9	87.9	301.6	36.52	70	61	30.60
1976	6909.5	567.3	179.3	322.6	38.66	72	60	34.20
1977	7044.2	690.4	270.9	330.9	40.07	75	65	39.10
1978	7263.2	795.4	264.3	339.4	41.52	80	68	41.90
1979	7469.1	982.5	322.1	347.7	43.41	82	70	47.80
1980	7713.6	1165	417.9	358.7	46.61	91	76	41.34
1981	8035.6	1449	635	368.2	50.21	105	88	43.87
1982	8547.0	1650	626.9	380	51.82	122	96	46.69
1983	9016.4	1787	535.9	391.9	53.44	128	102	51.70
1984	9373.7	1910	526.8	403.5	55.02	137	105	52.99
1985	9701.1	1971	384.8	408.1	64.23	140	107	56.20
1986	9879.4	2241	409.4	426.5	66	142	110	60.56
1987	10091.5	2287	448.7	442.1	67.23	155	118	60.41
1988	10336.9	2350	513.3	452.4	69.4	158	1124	61.17
1989	10629.5	2425	554.5	447.6	75.91	158	125	70.74

80.76	141	158	79.68	444.5	694.1	2761	10945.9	1990
85.14	139	174	92.18	459.8	678	2958	11406.6	1991
91.86	147	182	102	498	1049	3612	11782.1	1992
93.57	157	190	120.3	536.9	1304	3885	12507.6	1993
100.01	184	211	161.1	673.7	1391	4359	13458.9	1994
101.88	190	218	167.2	669	1395	4715	14460.0	1995
103.99	194	226	180.2	694.5	1445	4912	15421.5	1996
105.27	203	234	185.6	698.4	1325	5137	16371.9	1997
111.58	210	243	203.4	751.5	1188	5610	17132.4	1998
111.16	201	227	218.9	804	1353	5778	17703.7	1999
110.70	201	234	226.2	821.1	1267	5999	18380.6	2000
111.56	211	238	148.6	536.2	1236	6364	18973.7	2001
112.59	219	246	150.2	541.9	1287	6794	19509.2	2002
114.99	226	250	166.7	594.3	1491	7229	20068.3	2003
118.56	218	250	186.6	665.3	2005	8091	20792.0	2004
120.95	231	273	191.4	674.7	2734	8925	21962.0	2005
139.27	249	291	193.8	679	2717	10675	23771.4	2006
145.77	277	315	198.6	672.3	3334	12131	25484.7	2007
173.24	314	364	204	770.9	4445	15593	27661.0	2008
178.25	327	379	213.4	800.6	4448	16912	30840.6	2009
199.09	359	410	231.1	850.9	4459	18762	33879.7	2010

المصدر:

(1) البنك المركزي الأردني، بيانات إحصائية فصلية 1976-2009
(2) البنك المركزي الأردني، بيانات إحصائية سنوية، 2012
(3) دائرة الإحصاءات العامة، الحسابات القومية، 1985-2010
(4) عيسى إبراهيم و آخرون، دراسة واقع و مستقبل سوق العمل الأردني، الجزء الثالث، قاعدة بيانات سوق العمل الأردني، الجمعية العلمية الملكية ، عمان، 1989، ص 75.
(5) وزارة العمل ، التقرير الشهري، سنوات متعددة.
(6) دائرة الإحصاءات العامة، مسح العمالة و البطالة، للسنوات 2000-2010.

ملحق رقم (2)

توزيع القوى العاملة حسب الجنس و النشاط الاقتصادي خلال الفترة (1985–2010)(ألف عامل)

السنة	المجموع الكلي		زراعة		صناعة		خدمات		إنشاءات	
	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث
1985	408.1	64.23	34.81	1.991	51.1	4.004	270.6	57.87	51.53	0.366
1986	426.5	66	36.21	1.188	54.93	3.168	281.6	61.24	53.8	0.396
1987	442.1	67.23	34.98	2.622	56.59	5.513	297.6	58.62	52.93	0.471
1988	452.4	69.4	38.23	1.766	55.67	6.532	306.4	60.58	52.08	0.52
1989	447.6	75.91	34.85	2.05	55.47	6.335	306.1	66.94	51.22	0.584
1990	444.5	79.68	35.81	2.39	51.43	8.871	305.9	67.87	51.35	0.55
1991	459.8	92.18	37.91	2.787	54.9	9.403	313.7	79.34	53.35	0.655
1992	498	102	31.64	2.958	58.53	9.87	349.1	87.87	58.69	1.306
1993	536.9	120.3	37.94	4.165	63.51	10.8	391	103.8	44.5	1.503
1994	673.7	161.1	49.69	4.511	83.94	13.76	462.6	141	77.5	1.805
1995	669	167.2	53.9	3.901	88.72	18.28	444.7	143.1	81.68	1.923
1996	694.5	180.2	77.47	4.829	81.25	19.35	453.4	153.6	82.37	2.433
1997	698.4	185.6	62.55	5.553	121	20.4	433.1	157.4	81.72	2.283
1998	751.5	203.4	56.95	6.152	129.7	24.36	490.8	170.2	74.02	2.685
1999	804	218.9	53.94	8.462	130.3	22.93	549.6	184.6	70.23	2.868
2000	821.1	226.2	43.53	5.771	136.1	26.24	576	191.6	65.5	2.601
2001	566.2	149.6	26.96	4.039	126.7	18.1	389.2	125.8	23.31	1.69
2002	569.9	170.2	43.85	4.255	118.9	18.38	383.1	145.7	24.03	1.872
2003	619.3	190.7	45.29	3.813	138.7	21.16	416.3	163.6	19	2.097
2004	695.3	195.6	35.19	3.911	163.5	24.45	474.3	165	22.41	2.19
2005	708.7	201.4	39.97	4.028	175.8	22.76	465.9	172.2	26.98	2.417
2006	710	205.8	39.29	3.909	168.1	22.02	479.1	175.9	23.59	3.909

6.466	23.53	178.3	470.9	19.61	172.2	4.171	45.73	208.6	712.3	2007
7.14	26.86	174.4	515.6	19.18	180.8	3.264	47.64	204	770.9	2008
5.548	33.45	182.4	527.6	21.34	188.7	4.054	50.95	213.4	800.6	2009
9.708	31.29	197.6	542.4	21.5	218.5	2.311	58.69	231.1	850.9	2010

المصدر:

(1) عيسى إبراهيم و آخرون، دراسة واقع و مستقبل سوق العمل الأردني، الجزء الثالث، قاعدة بيانات سوق العمل الأردني، الجمعية العلمية الملكية ، عمان، 1989، ص 75.

(2) وزارة العمل، التقرير الشهري، سنوات متعددة.

(3) دائرة الإحصاءات العامة، مسح العمالة و البطالة، للسنوات 2000-2010.

(4) البنك الدولي، نسب العاملين في القطاعات الاقتصادية، (1985-2010)

ملحق رقم (3)

التوزيع القطاعي للناتج المحلي الإجمالي للفترة (1985–2010)(بأسعار السوق الجارية)

(مليون دينار)

السنة	الناتج المحلي الإجمالي	زراعة	صناعة	خدمات	إنشاءات
1985	1767.7	96.9	254.9	1266.7	149.2
1986	1937.2	114.3	342.8	1341.9	138.2
1987	1999.9	134.7	365.8	1378.4	121
1988	2062.7	137.6	342.4	1468.4	114.3
1989	2199.5	132.7	415.9	1548	102.9
1990	2463.7	190	501.6	1665	107.1
1991	2632.6	214.3	472.8	1818.5	127
1992	3130	247	575.4	2090.5	217.1
1993	3335.4	199.2	550.5	2300.1	285.6
1994	3692.1	192.9	688.7	2508.7	301.8
1995	4019.3	173.7	764.1	2781.4	300.1
1996	4143.7	158.6	690.5	3039.8	254.8
1997	4451.1	148.3	757.4	3304.9	240.5
1998	4720.1	144.7	873	3487.8	214.6
1999	4865	115.9	890.1	3651.9	207.1
2000	5153.6	120.9	978.7	3850.7	203.3
2001	5470	124.3	1037.6	4077.1	231
2002	5849.4	148.9	1176.4	4272.4	251.7
2003	6301.3	178.3	1274.7	4580	268.3
2004	7195	202.1	1544	5124.5	324.4
2005	7963.6	246.2	1706.2	5629.1	382.1
2006	9362.8	275.8	2078.8	6579.2	429
2007	10805.1	307.1	2633.4	7319.8	544.8

697.9	9120.5	3776	376.8	13971.2	2008
887.9	10114.8	3582.6	459.2	15044.5	2009
896.2	11192.2	3767.9	560.9	16417.2	2010

المصدر:

(7) البنك المركزي الأردني، بيانات إحصائية فصلية 1976-2009

(8) البنك المركزي الأردني، بيانات إحصائية سنوية، 2012

(9) دائرة الإحصاءات العامة، الحسابات القومية، 1985-2010

ملحق رقم (4)

متوسط الأجور السنوية للعاملين حسب الجنس و النشاط الاقتصادي للفترة (1985-2010)

(دينار أردني)

السنة	الاقتصاد		الزراعة		الصناعة		الخدمات		الإنشاءات	
	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور
1985	107	140	81	79	111	169.5	140	164	157	171
1986	110	142	80	83	121.5	172	136	168	175	199
1987	118	155	88	90	132.5	185	161	188	185	182
1988	1124	158	75	101	113.5	175.5	162	187	161	168
1989	125	158	90	97	144	191	166	196	162	166
1990	141	158	99	104	162.5	209	158	193	174	166
1991	139	174	91	99	174	214.5	166	201	172	171
1992	147	182	80	81	176	223.5	177	198	164	174
1993	157	190	119	98	181.5	228	183	229	174	179
1994	184	211	98	103	195.5	198.5	169	236	191	173
1995	190	218	110	103	211	255	227	221	169	198
1996	194	226	121	134	222	281.5	231	244	175	204
1997	203	234	115	107	211.5	284	234	225	176	206
1998	210	243	91	104	210	282	249	267	206	227
1999	201	227	248	142	229	276	216	258	168	203
2000	201	234	129	202	221	227	215	232	222	186
2001	211	238	156	235	236	279	256	265	279	210
2002	219	246	158	226	230	277	251	272	279	227
2003	226	250	147	192	271	279	284	283	248	220
2004	218	250	138	211	274	287	289	283	295	232
2005	231	273	169	212	296	300	277	292	334	240

245	305	299	292	297	265	213	178	291	249	2006
270	315	324	313	330	326	369	172	315	277	2007
307	386	363	348	368	312	189	208	364	314	2008
329	385	385	363	385	319	290	225	379	327	2009
352	419	399	384	403	365	312	180	410	359	2010

المصدر:

(1) حسين طلافحة، التمييز ألأجري بين الذكور و الإناث في الأردن، جامعة اليرموك، 2003
(2) دائرة الإحصاءات العامة، مسح العمالة و البطالة، 2000-2010

ملحق رقم (5)

التوزيع القطاعي لرأس المال المقدر للفترة (1985-2010)

السنة	رأس المال المقدر في الاقتصاد	رأس المال المقدر في قطاع الزراعة	رأس المال المقدر في قطاع الصناعة	رأس المال المقدر في قطاع الخدمات	رأس المال المقدر في قطاع الإنشاءات
1985	9701.057	506.655	1332.781	6623.120	780.113
1986	9879.357	569.823	1708.969	6689.807	688.972
1987	10091.457	680.402	1847.743	6962.626	611.200
1988	10336.857	708.297	1762.508	7558.604	588.361
1989	10629.457	672.717	2108.387	7847.519	521.647
1990	10945.857	903.371	2384.900	7916.383	509.216
1991	11406.557	1022.754	2256.454	8678.851	606.112
1992	11782.057	1049.763	2445.481	8884.739	922.687
1993	12507.557	866.668	2395.084	10007.145	1242.572
1994	13458.857	832.513	2972.274	10826.983	1302.501
1995	14459.957	751.339	3305.112	12030.937	1298.082
1996	15421.457	724.912	3156.062	13893.985	1164.612
1997	16371.857	680.974	3477.882	15175.669	1104.345
1998	17132.357	667.098	4024.717	16079.504	989.352
1999	17703.657	547.569	4205.273	17253.385	978.443
2000	18380.557	568.442	4601.609	18105.052	955.867
2001	18973.657	581.105	4850.803	19060.532	1079.930
2002	19509.157	685.071	5412.472	19656.787	1158.041
2003	20068.257	800.138	5720.335	20553.176	1204.021
2004	20791.957	836.606	6391.488	21213.201	1342.875
2005	21961.957	989.294	6855.945	22619.155	1535.375

1605.871	24627.850	7781.550	1032.399	23771.357	2006
1932.808	25968.737	9342.615	1089.511	25484.657	2007
1986.545	25961.144	10748.240	1072.546	27660.957	2008
2440.267	27799.090	9846.267	1262.046	30840.557	2009
2351.887	29371.562	9888.057	1471.963	33879.657	2010

المصدر:

(1) البنك المركزي الأردني، بيانات إحصائية فصلية 1976-2009.
(2) دائرة الإحصاءات العامة، الحسابات القومية في الأردن، 2010.

ملحق رقم (6)

الإنتاجية الحدية للدينار المنفق على العمالة حسب الجنس و النشاط الاقتصاديللفترة

(1985− 2010)

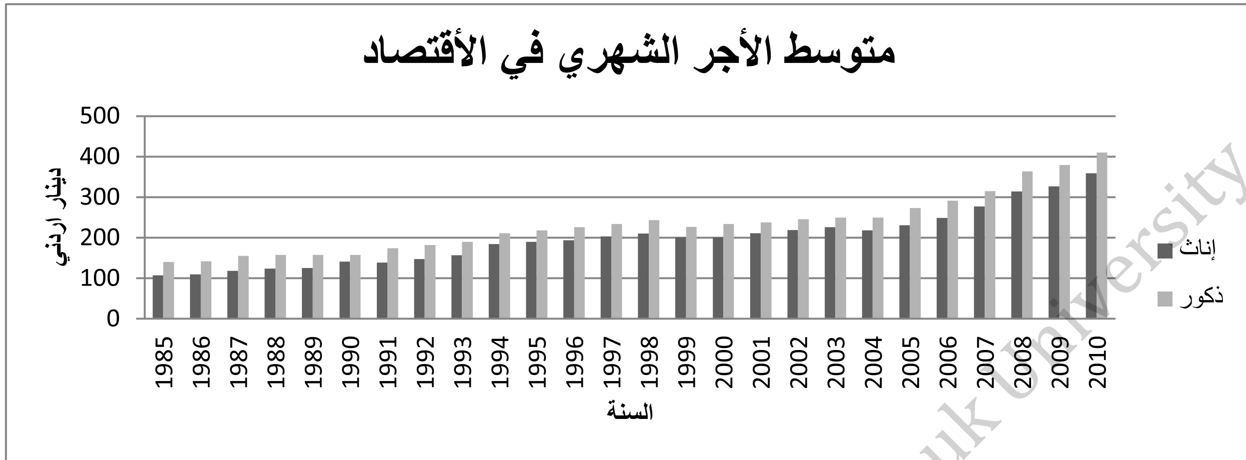
السنة	الاقتصاد		قطاع الصناعة		قطاع الخدمات		قطاع الإنشاءات	
	ذكور	اناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث
1985	23.45	3.66	10.48	22.29	1.01	33.79	17.80	15.26
1986	24.11	3.69	11.61	38.34	1.03	33.76	15.13	12.51
1987	24.77	3.75	15.36	25.00	0.96	34.87	13.71	9.38
1988	25.64	3.77	15.86	19.97	1.00	36.22	13.48	8.22
1989	27.10	3.64	18.43	24.98	1.11	36.28	12.12	6.47
1990	28.27	3.61	24.27	19.78	1.13	36.35	11.67	6.63
1991	30.62	3.40	23.04	18.31	1.32	37.15	14.14	7.01
1992	32.35	3.29	24.63	19.86	1.31	37.30	23.26	6.36
1993	35.45	3.10	24.27	18.72	1.44	38.87	41.10	7.41
1994	39.99	2.72	29.13	22.29	1.66	38.97	29.01	7.58
1995	42.44	2.78	35.14	19.72	1.84	40.83	28.00	7.24
1996	45.33	2.78	35.69	16.82	2.06	43.43	25.44	5.24
1997	47.65	2.83	34.06	22.69	2.29	45.01	23.89	5.20
1998	50.37	2.77	40.58	23.45	2.24	46.24	23.29	3.91
1999	52.76	2.73	41.14	26.14	2.24	47.72	24.17	3.60
2000	54.73	2.75	46.29	26.04	2.27	48.79	24.50	3.76
2001	51.40	3.64	43.02	37.74	2.35	51.91	58.66	4.93
2002	52.96	3.72	48.97	40.37	2.73	51.34	62.91	4.91
2003	55.72	3.59	51.28	41.16	2.85	51.86	80.02	4.41
2004	58.74	3.45	56.31	44.75	2.59	53.23	80.21	5.00
2005	61.47	3.52	56.65	54.14	2.82	54.48	82.01	5.57

3.76	102.34	56.78	2.92	62.50	63.76	3.67	64.77	2006
3.01	135.65	58.08	3.08	86.69	71.09	3.79	68.56	2007
2.93	128.14	58.77	2.78	106.45	78.42	3.84	69.66	2008
4.84	131.80	60.48	2.93	89.52	74.40	3.81	71.90	2009
2.82	143.93	61.48	3.14	97.67	70.73	3.71	74.94	2010
6.08	51.78	45.92	2.04	39.44	40.18	3.39	46.74	المتوسط

المصدر

(1) احتسب من قبل الباحث بناءا على الجدول رقم (4-3) الملحقات رقم (2)، (4)

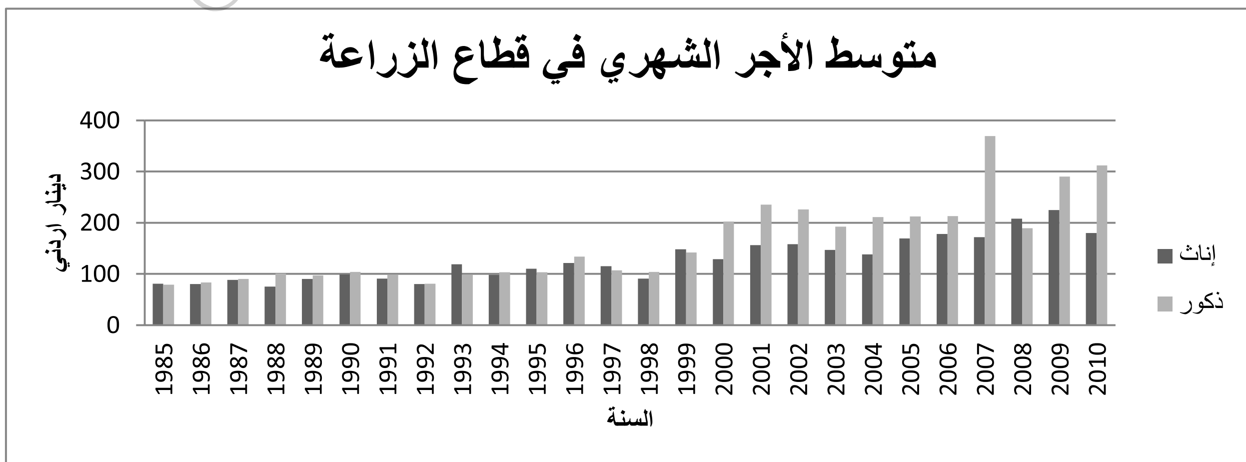
ملحق رقم (7)



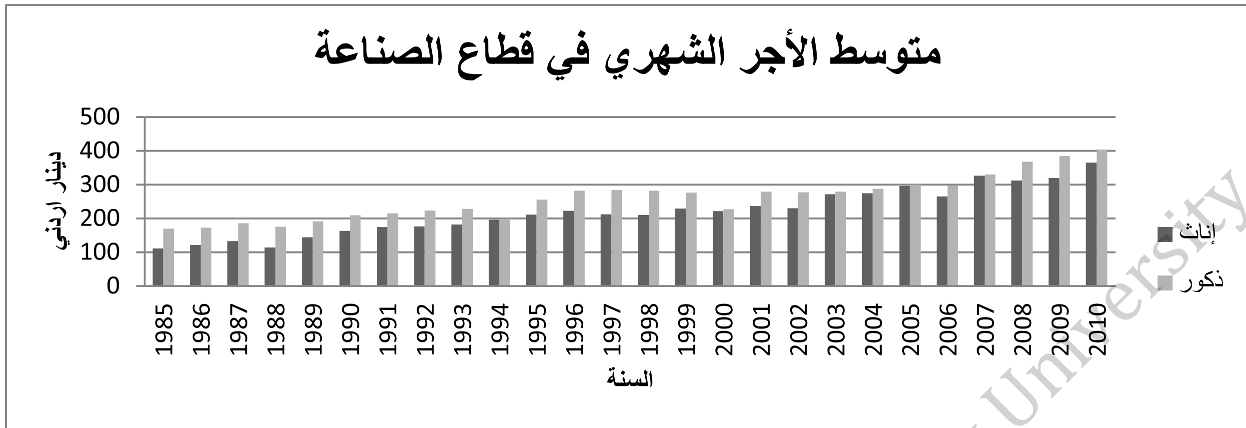
ملحق رقم (8)



ملحق رقم (9)



ملحق رقم (10)



ملحق رقم (11)

